



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة بلحاج بوشعيب - عين تموشنت-

كلية الآداب واللغات والعلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة: علم اجتماع

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر (ل. م. د) في علم

الاجتماع

تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم

المسومة بـ_____:



القيادة النسوية و تأثيرها على أداء العاملين في المدرسة الابتدائية.
- دراسة ميدانية بمدرسة ابتدائية بكار الشيخ بومدين ولد جلول بتارقة ولاية عين تموشنت-.

تحت إشراف الأستاذ: هادي جلول

من إعداد الطالبة: قراوي زواوية

تاريخ المناقشة:

أعضاء اللجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة	الصفة	الجامعة
د. مقداد أميرة	أ.محاضر "أ"	رئيساً	عين تموشنت
د. بن مهرة لطيفة ليندة	أ.محاضر "أ"	مناقشاً	عين تموشنت
د. هادي جلول	أ. محاضر "أ"	مقررأ ومشرفأ	عين تموشنت

السنة الجامعية: 1444-1445هـ / 2023-2024م



شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين، تبارك وتعالى له الكمال وحده
والصلاة والسلام على سيدنا محمد نبيه ورسوله الأمين
وعلى سائر الأنبياء والمرسلين.

قال تعالى ((ومن يشكر فإنما يشكر لنفسه))

سورة لقمان 12

أتقدم بالشكر إلى الأستاذ المشرف: "هادي جلول".

كل عبارات الشكر والتقدير لن توفيك حقك، لقد بذلت جهودا
مضاعفة في العمل وكان ذلك من جميل أخلاقك، نسأل الله أن
بجزيك عنا كل الخير.

كما أشكر أمي التي كانت لي سندا وقدمت لي الدعم.

كما أتقدم بجزيل الشكر الى كافة أساتذة قسم العلوم الاجتماعية

الذين أشرفوا على تكويننا ودفَعونا لتحقيق الأحسن.

- جدول 1: يوضح الفرق بين الرجل والمرأة في القيادة. 13
- جدول 2: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس 29
- جدول 3: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن 30
- جدول 4: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي 32
- جدول 5: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية 33
- جدول 6: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة العائلية 34
- جدول 7: يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير عقد العمل 35
- جدول 8: هل وجود المرأة في مركز قيادي في العمل يزيد فيك؟ 36
- جدول 9: هل تقوم المرأة القائدة بتوزيع الأدوار عليكم بشكل عادل؟ 37
- جدول 10: هل تتقبل أوامر قائدتك في العمل؟ 37
- جدول 11: هل تطلب من قائدتك المساعدة عند حدوث مشكلة؟ 38
- جدول 12: هل تستطيع المرأة تحمل صعوبات المركز القيادي؟ 38
- جدول 13: ما هو نوع الاتصال بينك وبين قائدتك في العمل؟ 39
- جدول 14: ما هو الطابع الذي يغلب على قائدتك في تسيير المؤسسة ونجاحها؟ 39
- جدول 15: هل يوجد سهولة في الاتصال مع قائدتك؟ 40
- جدول 16: هل تشجع المرأة القائدة العمل؟ 40
- جدول 17: هل يؤثر عامل الجنس في القيادة على الأداء والمؤسسة؟ 41
- جدول 18: في حالة الإجابة بنعم ماذا تفضل؟ 41
- جدول 19: هل تعتمد قائدتك على مبدأ تفويض السلطة؟ 43
- جدول 20: في حالة الإجابة بنعم ماذا تفضل؟ 43
- جدول 21: هل تعتمد القائدة على أسلوب المشاورة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل؟ 44
- جدول 22: ما هو النمط القيادي الذي تعتمده المرأة القائدة؟ 44
- جدول 23: ما هي الطريقة التي تستعملها المرأة القائدة لرفع من ادائك في العمل؟ 45
- جدول 24: ما هي الإجراءات التي تطبقها القائدة عند حدوث مشكل في العمل؟ 46

- شكل 1 : خصائص القيادة النسوية. 9
- شكل 2 : توزيع نسب أفراد العينة حسب متغير الجنس 30
- شكل 3 : توزيع نسب أفراد العينة حسب متغير السن 31
- شكل 4: توزيع نسب أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي 33
- شكل 5: توزيع نسب أفراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية 33
- شكل 6: توزيع نسب أفراد العينة حسب متغير عقد العمل 36

فهرس المحتويات

العناوين

الصفحات

شكر و تقدير

قائمة الجداول

قائمة الأشكال

فهرس المحتويات

شكر وتقدير 3

العناوين أ الصفحات

مقدمة: ب

1/ أسباب اختيار الموضوع: ز

2/ أهداف الدراسة: ز

3/ أهمية الدراسة: ز

4/ الدراسات السابقة: س

5/ الإشكالية: ط

6/ الفرضيات : ظ

7/ المقاربة النظرية : ع

8/ تحديد مفاهيم الدراسة : ع

الاطار النظري للبحث 1

الفصل الأول: القيادة النسوية 2

تمهيد: 3

1/ مفهوم القيادة : 4

3/ نبذة تاريخية مختصرة عن مشاركة المرأة في القيادة : 7

8	4/ خصائص القيادة النسوية:
10	5/ مزايا القيادة النسوية:
11	6/ دوافع القيادة النسوية:
11	7/ الفرق بين الرجل والمرأة في القيادة :
14	8/ الصفات التي تميز المرأة القائدة:
18	10/ العوامل المؤثرة في القيادة النسوية:
20	11/ المشكلات التي تواجه تقدم المرأة الى المواقع القيادية:
20	12/ أدوار المرأة المختلفة ومميزاتها :
21	12/ انطباع الرجل عن المرأة القيادية:
22	13/ مقومات نجاح المرأة القيادية في المجتمع:
24	15/ أمثلة عن القيادة النسوية:
26	الفصل الثالث:
26	أثر القيادة النسوية على أداء العاملين في المؤسسة التربوية
27	أولاً: مجالات الدراسة :
27	1/ المجال المكاني :
27	2/ المجال البشري :
27	3/ المجال الزمني :
28	4/ عينة الدراسة :
29	5/ نموذج الدراسة :
29	8/ الأساليب الإحصائية :
29	ثانياً: عرض وتحليل البيانات
	35
46	ثالثاً: مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات:
52	خاتمة

مقدمة

مقدمة:

أخذت المرأة مكانة مرموقة في المجتمع الإسلامي، فقد كانت قبل الإسلام لا قيمة لها في الكثير من المجتمعات، فأتى الإسلام كرمها واعتنى بها خير عناية، وأصلح حالها من خلال عدة مبادئ وحررها من الظلم ومنح لها العديد من الحقوق كالحق في التعليم، والحق في العمل... الخ.

أصبح خروج المرأة إلى العمل أمر طبيعي خصوصا بعد الثورة الصناعية والتطورات التكنولوجية والعولمة، احتلت المرأة جميع الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية والتربوية، و حصولها على التعليم بمختلف أطواره، حيث لعب هذا الأخير دورا أساسيا في إعداد القيادات الفكرية والعلمية والفنية اللازمة، و مهد لها الطريق للحصول على نتائج لم تكن تحلم بها، فالدول العربية تحاول دمج المرأة لتصبح على مستوى عال من المعرفة، و تم عقد أول مؤتمر للمرأة العربية في القاهرة عام 2000، شاركت به السيدات الأوائل في بعض الدول العربية.

الجزائر ليست بعيدة عن هذه التطورات العالمية، فوجدت المرأة الجزائرية اليوم تشارك في مجالات متعددة كالتعليم والسياسة والطب... الخ، وإن التحليلات العلمية الحديثة التي درست القيادة ربطت مفهوم القيادة بمفهوم الذكورة إلا أن مفهوم الأنوثة فرض نفسه، ودخلت المرأة في مجال العمل وأصبحت ترتقي حتى وصلت إلى أعلى الوظائف، وإن وصولها للمركز القيادي أعطاهم حضورا فعالا بالتالي أصبحت تستطيع أن تشارك الرجل في اتخاذ القرار، وتم إصدار قوانين تدعم مكانتها وتطالب بضرورة تطوير مكانة المرأة، و لأن الجزائر بلد في طور النمو انتهج سياسة عدم التمييز بين الرجل والمرأة في مناصب القيادة.

أصبحت كل الدول تتادي بالمساواة بين الرجل والمرأة في كل مجالات الحياة حتى وصولها إلى المناصب العليا والمشاركة في اتخاذ القرار ومنحها كافة الصلاحيات التي تساعد.

وبناء على ما سبق ارتأينا من خلال هذا العمل حول القيادة النسوية وتأثيرها على أداء العاملين في المؤسسة التربوية و كنموذج لها المؤسسة التربوية بالمدرسة الابتدائية بكار الشيخ بومدين ولد جلول ببلدية ثارقة ولاية عين تموشنت بولاية عين تموشنت.

1/ أسباب اختيار الموضوع:

إن اختيار أي موضوع بحث يكون ناتج عنه جملة من الأسباب التي تثير انتباهنا في دراسته ونذكر منها:

الأسباب الذاتية:

- الاهتمام الشخصي بموضوع القيادة.
- الشعور بأهمية الموضوع ومحاولة التعرف على المفاهيم من الجهة النظرية والميدانية.

الأسباب الموضوعية:

- محاولة معرفة أثر القيادة النسوية على أداء العاملين في المؤسسة التربوية.
- الكشف عن العلاقة بين القيادة النسوية وأداء العاملين.
- تزويد مكتبة الجامعة بموضوع من هذا النوع ألا وهو تأثير القيادة النسوية على العاملين في المؤسسة التربوية.

2/ أهداف الدراسة:

- ✓ إبراز أثر القيادة النسوية على أداء العاملين في المؤسسة التربوية.
- ✓ معرفة الدور الذي تلعبه القيادة النسوية في المؤسسة التربوية لتحقيق سيرورتها وأهدافها المنشودة.
- ✓ معرفة مدى مساهمة المرأة القائدة في رفع أداء العاملين والتأثير عليهم بالإيجاب.

3/ أهمية الدراسة:

تحظى هذه الدراسة التي تركز بشكل رئيسي على القيادة النسوية وتأثيرها على أداء العاملين في المؤسسة التربوية بأهمية خاصة، حيث تعتبر من موضوعات الدراسة الحالية والمعاصرة، لأن المرأة القيادية تلعب دورا حيويا والمسؤول الأول عن نجاح المؤسسة وعملياتها أو فشلها لديها القدرة على التأثير الإيجابي على الموظفين وتحمل مسؤولية القيادة رغم الصعوبات التي تصاحب ذلك، كما أنها تتمتع بالقدرة على تولي الأدوار القيادية واكتساب مكانة اجتماعية متميزة والقدرة على خلق التعاون فيما بينهم والاهتمام بالعلاقات الإنسانية داخل التنظيم وصدار الأوامر والتوجيه وتفويض السلطة وتشجيع الاتصال بمختلف أنواعه، التأثير في سلوك الأفراد، فالمرأة القائدة تكون مبدعة في عملها تتميز بالصبر وتشجيع العمل كفريق الجماعي، ويطغى عليها الطابع العاطفي وهذا ما يميز قيادتها.

4/ الدراسات السابقة:

الدراسة السابقة أحد الركائز الأساسية للبحث العلمي، تساعدنا على ترسيخ أفكارنا وتحديد أفضل منهج لجمع البيانات وصياغة الفرضيات وتمكننا من فهم الموضوع، الدراسات التي كانت بمثابة الأساس لدينا معروضة أدناه.

الدراسة الأولى:

دراسة توفيق درويش، بعنوان: فعالية القيادة الإدارية و علاقتها بتحسين الأداء، دراسة ميدانية بشركة التركيب الصناعي بمدينة بوفاريك، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنظيم و العمل، سنة 2007، بجامعة الجزائر، تمحورت مشكلة هذه الدراسة حول: هل للقيادة الإدارية دور في تحسين أداء العمال و ماهي أهم العوامل التي تتبعها و التي تساهم في كيفية تحسينه؟ وتفرعت إلى العديد من التساؤلات وهي كالتالي:

— ما هو النمط القيادي الفعال الذي يكون له دور في تحسين أداء العمال؟
— ما هي أهم العوامل التي يمكن أن تطبقها و تتبعها القيادة الإدارية و تكون لها أهمية في تحسين أداء العمال؟

اما بالنسبة للمنهج المستخدم في هذه الدراسة استخدم المنهج الوصفي، والعينة هي المسح الشامل لجميع موظفي المدرسة، والاستمارة و الملاحظة أدوات لجمع البيانات، اما النتائج المتواصل اليها هي: للقيادة الإدارية دور فعال و أساسي من خلال اختيار النمط القيادي الملائم حسب كل فئة معينة و حسب كل فرد و طبيعته و خصوصياته الفردية.

اثبتت الدراسة بأن التدريب و التحفيز و التسيير بالمشاركة و الرقابة عوامل ضرورية و أساسية تستعين بها القيادة الإدارية للرفع من مستوى أداء العمال و تطويره. للقيادة الإدارية دور فعال في تحسين أداء العمال و هذا من خلال اختيار النمط المناسب الذي يناسب طبيعة الافراد من حيث الجنس و السن و المستوى التعليمي. من خلال هذه الدراسة استنتجوا ان النمط المناسب لتحسين أداء العمال هو النمط الديمقراطي، و تفويض السلطة و النمط التشاوري.

تساهم الحوافز في تحسين أداء العمال أي التحفيز المادي و المعنوي.

تقييم الدراسة:

هذه الدراسة تسلط الضوء على أهمية القيادة الإدارية في تحسين أداء العاملين من خلال عدة عوامل مثل التدريب و التسيير بالمشاركة و الرقابة، كما تشير أيضا الى أن النمط الديمقراطي و مبدأ تفويض

السلطة يمكن أن يكونا فعالين في هذا السياق، كما أنها تبرز أهمية الحوافز و التشاور في بناء بيئة عمل تشجع على الإنتاجية و الابتكار، لكن هناك بعض النواقص لم يتم التطرق عليها من قبل الباحث العوامل النفسية و الفردية أي تفاعلات الافراد النفسية و الفردية مع أنماط القيادة مثل القيم الفردية و الشخصية.

الدراسة الثانية:

دراسة بن لالة يمينة ومصمودي كلثوم، بعنوان: القيادة النسوية وتأثيرها على العاملين بالمؤسسة التربوية، دراسة ميدانية في المدرسة الابتدائية بأدرار، مذكرة تخرج ماستر علم اجتماع عمل وتنظيم، سنة 2023، بجامعة أحمد دراية بأدرار تمحورت مشكلة هذه الدراسة حول، هل للقيادة النسوية دور في أداء العاملين في المؤسسة؟

ونفرعت الى العديد من التساؤلات وهي كالتالي:

— هل تؤثر وظيفة القيادة النسوية في تحقيق التزام العاملين؟

— هل لنمط القيادة النسوية دور في تحسين فاعلية أداء العاملين

— هل تساهم السمات والمهارات القيادية للمرأة في تمكين العاملين في الأداء الجيد؟

المنهج المتبع في الدراسة:

— اما بالنسبة للمنهج المستخدم في هذه الدراسة تستخدم المنهج الوصفي، والعينة هي المسح الشامل جميع موظفي المدرسة، والاستمارة كأداة لجمع البيانات، اما النتائج المتواصل اليها هي:

— من خلال الدراسة في جانبها النظري والتطبيقي تبين ان المرأة قد فهمت ديناميكية الدور القيادي وفرضت نفسها لتكون سند للفئة الذكورية من خلال استيعابها لوظائف القيادة، ووضعت أسس تنظيمية للتنبؤ بالمستقبل وتحقيق النتائج والاهداف المرجوة فصنفت الوظائف وقسمت المهام بشكل عادل وحددت المسؤوليات عن طريق الاشراف والتوجيه وطبقت القوانين لسير العمل بشكل قانوني وضمن حقوق العاملين. وبالرغم من ان المرأة العاملة تركت بصمة إيجابية على رضا العاملين إلا ان مزال هناك نظرة سلبية لها من قبل ذوي الخبرة والتكوين المرأة لها وظيفة محددة وهي رعاية الأطفال وتحمل مسؤولياتهم فقط.

تقييم الدراسة:

تبرز هذه الدراسة دور المرأة في القيادة و التنظيم داخل البيئات العملية، و تسلط الضوء على قدرتها على فهم الديناميكيات القيادية و تحقيق الأهداف بشكل فعال، و مع ذلك، تظهر الدراسة أيضا تحديات

تواجهها المرأة في مجالات العمل ، مثل النظرات السلبية و التحديات المتعلقة بالأدوار الاجتماعية المفروضة عليها، كما تؤكد على أهمية تعزيز المساواة وإزالة القيود الاجتماعية التي تعيق تقدم المرأة في العمل.

الدراسة الثالثة:

دراسة مقران كريمة بعنوان: القيادة الإدارية للمرأة وانعكاساتها على المناخ التنظيمي داخل المؤسسة، دراسة ميدانية بمتوسطة حليمي رشيد بسكرة، مذكرة تخرج ماستر علم اجتماع عمل تنظيم سنة 2019، بجامعة محمد خيضر بسكرة. وتمحورت مشكلة هذه الدراسة حول ماهي انعكاسات القيادة الادارية للمرأة على المناخ التنظيمي لدى العاملين داخل المؤسسة ؟

وتفرعت الى العديد من الاسئلة الفرعية وهي:

— هل تشارك المرأة القائدة العاملين في اتخاذ القرارات يساعد على توفير مناخ تنظيمي مناسب داخل المؤسسة؟

— هل يؤدي أسلوب الاتصال المتبع للمرأة القائدة مع العاملين على توفير مناخ تنظيمي مناسب داخل المؤسسة؟

— اما بالنسبة للمنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي والعينة الحصر الشامل والاستمارة كأداة لجمع البيانات ،اما النتائج المتواصل اليها هي:

نستنتج ان العاملين من الاساتذة والاداريين والمهنيين في مؤسسة حليمي رشيدة بسكرة وما صرحوا به حول انعكاسات القيادة الادارية للمرأة على المناخ التنظيمي داخل المؤسسة بان مدير المؤسسة يستخدم بعدين واسلوبين والمتمثلة في المشاركة في اتخاذ القرار وكذا الاتصال الفعال داخل المؤسسة مع عمالها وذلك لخلق مناخ تنظيمي مناسب يساعدهم على اداء ادوارهم بشكل امثل ولتحقيق اهداف المؤسسة ومنه وجدوا ان هناك علاقة بين القائدة الادارية للمرأة من المناخ التنظيمي داخل متوسطة حليم رشيد، مما يشير الى تماسك المتغيرين اذا كانت العلاقة ايجابية قوية ومعنوية مما يدل على تحقيق الفرضية العامة للدراسة والتي هي كالتالي

—للمرأة القائدة انعكاسات على المناخ التنظيمي لدى العاملين داخل المؤسسة.

تقييم الدراسة:

تؤكد هذه الدراسة على أهمية الدور القيادية الإدارية للمرأة في تحسين المناخ التنظيمي داخل المؤسسة، و توضيح كيفية استخدام القائدة أساليب مشاركة في اتخاذ القرارات و الاتصال الفعال لتعزيز أداء العاملين و تحقيق اهداف المؤسسة ، و مع ذلك، يجب ان يتم التأكيد على ضرورة دراسة تأثيرات هذه الأساليب على المدى الطويل ، بالإضافة الى التأكيد على مدى استجابة العاملين و تأثيرهم الفعال على المؤسسة.

الدراسة الرابعة:

كانت لشريفة طابتي، صابرينة ميلاط و المعنون: بالقيادة النسوية و الثقافة الذكورية، قراءة تحليلية في البعد العلائقي بمجلة المحترف لعلوم الرياضة و العلوم الانسانية و الاجتماعية، المجلد 10 ورقمها P3 سنة 2023، جامعة جيجل الجزائر بحيث تمحورت مشكلة الدراسة حول:
ما الفرق بين القيادة النسوية و الثقافة الذكورية؟
-وتفرعت الى العديد من التساؤلات وهي كالتالي:

-ماذا نقصد بالقيادة النسوية ؟

-ماذا نقصد بالثقافة الذكورية؟

ماهي اهم العراقيل التي تواجه المرأة القيادية ؟

-ماهي اهم المقومات التي تتيح للمرأة في بلوغ مراتب قيادية و مراكز السلطة في اتخاذ القرارات ؟
-وننتج هذه الدراسة هي وجود علاقة ترابطية بين القيادة النسوية و الثقافة الذكورية ، ووجود عدة تحديات و حواجز تنظيمية و شخصية قد تحد المرأة في تولي القيادة و لعل ابرز عائق هو العائق الثقافي الذي يرجع الى النظرة الذكورية انها هيمنة خاصة و المرأة عامة بالمجتمعات العربية و الجزائرية خاصة تقوم على ضبط المرأة بالعادات و التقاليد ووجود عدة مؤسسات اجتماعية كالأسرة و المدرسة تحمل فكرة سلبية على المرأة و انها غير قادرة للحصول على مراكز مؤثرة و فعالة فالرجال بالنسبة لهم رمز للقوة و السلطة ووجود عدة مقومات و حوافز لنجاح المرأة في تولي مناصب سواء على المستوى الضيق اي التنظيمي و الوظيفي او على المستوى الواسع اي المجتمعي و ضرورة القيام ببرامج تدريبية تهدف الى نشر الوعي و المساواة بين الرجل و المرأة في القيادة و كسر الصورة النمطية و الاحكام المسبقة.

تقييم الدراسة:

تبين هذه الدراسة التي قامت بها الباحثة على وجود علاقة تفاعلية بين القيادة النسوية الثقافة الذكورية، كما تشير الى وجود تحديات و حواجز نظامية و شخصية تعيق المرأة في تولي المناصب القيادية، بما

في ذلك العوائق الثقافية و المؤسسات الاجتماعية مثل الاسرة و المدرسة، هذه التحديات تساهم في ابطاء تقدم المرأة نحو الحصول على مراكز قيادية، كما أشارت الدراسة الى أهمية برامج التدريب التي تعزز الوعي بين الرجال و النساء بالقيادة و تقليل الأحكام المسبقة.

5/ الإشكالية:

القيادة من أهم المواضيع التي شغلت اهتمام العلماء والباحثين في مختلف المجالات العلمية، وخاصة علم النفس و علم الاجتماع، فتعتبر القيادة مفهوم عصري وحديث لم يتم الكتابة والبحث عنه بشكل كافي، تعرف القيادة بصفة عامة هي فن المعاملة وقوة التأثير في سلوك البشر وتوجيههم وكسب قبولهم ودعمهم من أجل تحقيق الأهداف المنشودة، فإذا تفرعنا في القيادة نجد القيادة التقليدية أو الذكورية والتي تشمل قيادة الرجل فتميز قيادته بالقوة والصرامة والتحكم والرسمية، فلا يمكن حصر القيادة على الرجال فقط بل صارت محط اهتمام الجنسين وهذا راجع للتطورات الاقتصادية والاجتماعية والفكرية التي طرأت على المجتمع.

قامت المرأة بالخروج إلى العمل و خاصة للقيام بدورها كقائد مؤهل و قادرة على التعامل مع العمال و توجيههم و تحمل المسؤولية و تسيرهم بكفاءة عالية و هذه ما سميت بالقيادة النسوية و هي تواجد المرأة في مناصب قيادية عليا تكون لها القدرة على التوجيه و إصدار الأوامر و اتخاذ القرارات و الأهم من ذلك تحمل تحديات المركز القيادي، إلا أن الجزائر ليست بعيدة عن هذه التطورات العالمية، فوجدت المرأة الجزائرية في مراكز قيادية في شتى الميادين على مستوى المؤسسات، فأثناء حرب التحرير من أجل استقلال الجزائر كانت هناك فئة من النساء ساهمت بشكل كبير في النضال و المقاومة و قدمن تضحيات عظيمة و العديد من الأنشطة مثل التجسس و التواصل و كان اسهامهن حاسماً في تحقيق الاستقلال و باعتبار المرأة نفس المجتمع أصبحت تشارك الرجل في جميع نواحي الحياة، واكتسبت مكانة اجتماعية و تخلصت من كل القيود التي فرضها المجتمع عليها من عادات و تقاليد و قيم واستطاعت فرض مكانتها و بينت للمجتمع مدى قدرتها على تحمل مسؤولية المركز القيادي من خلال القوة التي تملكها المرأة المستمدة من قوة الخبرة.

تقلد المرأة للمناصب القيادية قديم قدم التاريخ ففي الشرق أولى شعب اليمن بلقيس ابنة ملك سبأ ، وكان كهانه و حكماؤه قد تنبؤوا بانهيار سد مأرب ، و حين قرر الملك أنه سوف يترك المدينة هاربا هو و أسرته ، قررت ابنته بلقيس عدم الهروب وأنها ستظل في سبأ لتتقدها مهما كلفها الأمر ، وفر سبأ وترك ورائه ابنته بلقيس ، و قد أعطى شعب سبأ بلقيس القيادة بعد ان دمرت مملكة سبأ تدميرا بشعا ، فصنعت بلقيس حضارة عظيمة ، فكانت هي و شعبها تعبد النجوم و الكواكب ، و كانت مملكة سليمان بن داوود عليهما السلام أعظم ممالك عصرها و حكمت بلقيس اليمن حكما ديمقراطيا قائم على الشورى في اتخاذ

القرارات فكان يتميز حكمها بالعدل و الذكاء و الموقف الذي أكد لهم ديمقراطيتها حين جمعت قومها كي تستشيرهم لكي

ترد على النبي سليمان على رسالته التي ذكرها في القرآن الكريم: **قَالَتْ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُ أَفْتُونِي فِي أَمْرِي مَا كُنْتُ قَاطِعَةً أَمْرًا حَتَّى تَشْهَدُونِ (32) سورة النمل 32.**

الأمر الذي يدفعنا إلى التساؤل هو معرفة إذا كانت المرأة تستطيع قيادة مؤسسة وتنسيق أجزائها المختلفة والتأثير على سلوك أعضائها، واتخاذ القرارات الصحيحة وإعطاء الأوامر وتوفير الاتصال بكل أشكاله وكذلك قدرتها على إدارة المؤسسة، والتأثير بشكل إيجابي على العاملين وتعزيز المساواة والابداع في العمل وتشجيع العمل الإيجابي، فبصلاح القائد يصلح أحوال العامل.

خلال هذه الدراسة نحاول معرفة القيادة النسوية وتأثيرها على أداء العاملين في المؤسسة التربوية.

سنحاول الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

هل تؤثر القيادة النسوية على أداء العاملين في المؤسسة التربوية؟

وللإجابة على التساؤل الرئيسي طرحنا مجموعة من الأسئلة الفرعية:

— هل تؤثر القيادة النسوية على أداء العاملين؟

— هل تساهم المهارات والسمات الشخصية للقائدة في تحقيق أداء جيد للعاملين؟

— هل لنمط القيادة دور في أداء العاملين؟

6/ الفرضيات :

هي بمثابة تخمين أو زعم أو تنبؤ يصف العلاقة المحتملة بين متغيرات البحث، كما يسميها بعض العلماء انها إجابة مؤقتة للمشكلة .

هي استنتاج يصغوه الباحث ويتبناه مؤقتا لشرح وتفسير ما يلاحظه من ظواهر وحقائق، وللفرضية خصائص نذكر منها ان تكون لكل فرضية احتمال إجابة واحدة صحيحة، وان تكون الفرضية واضحة في صياغتها، وان تكون قابلة للاختبار الاحصائي. وتكون في شكل علاقة بين متغيرين محددتين أو أكثر.

الفرضية الرئيسية:

تؤثر القيادة النسوية على أداء العاملين في المؤسسة التربوية.

الفرضية الفرعية:

- تأثير القيادة النسوية على أداء العاملين.
- تساهم المهارات والسمات الشخصية للقائدة في تحقيق أداء جيد للعاملين.
- دور نمط القيادة النسوية في أداء العاملين.

7/ المقاربة النظرية :

نظرية السمات:

يرى أصحاب هذه النظرية أن الله سبحانه وتعالى قد منح القليل من الأشخاص بعض الخصائص والسمات التي لا يملكها غيرهم وهذه الخصائص هي التي تؤهلهم للقيادة، وتقوم هذه النظرية على دراسة مميزات القادة من الناحية الجسمية والصفات العقلية والصفات الانفعالية والصفات الاجتماعية وحتى الشخصية.¹ تأثرت هذه النظرية بما كان في منتصف القرن التاسع عشر في الغرب أي أن القادة يولدون ولا يصنعون لأن القائد حسب تصورهم يتمتع بقدرات تفوق قدرات الشخص العادي.

ومن رواد نظرية السمات نجد جوردن ألبرت من أوائل الرواد الذين قاموا بوضع أسس لهذه النظرية و بدراسة السمات و تحديدها بحيث يرى بأن السمة الحقيقية هي السمة الفردية التي توجد في الأفراد بدلاً من المجموعة و قسم السمات إلى ثلاث مجموعات السمات² الرئيسية هي السمات المسيطرة على الفرد و السمات المركزية المتمثلة في الميول الذي يميز الفرد عن غيره والسمات الثانوية هي التي تظهر في بعض المواقف.

إن جميع رواد هذه النظرية يؤكدون أن هذه النظرية تتمحور حول يجب على القائد أن تتوفر لديه مجموعة من السمات الجوهرية سواء موروثه أو مكتسبة وإذا توفرت فهنا يكون القدرة للفرد لكي يكون قائداً ناجحاً أو أن يتوفر على هذه الخصائص القدرة على اتخاذ القرار و المشاركة و بناء علاقات إنسانية مع الموظفين و الاتزان النفسي.³

8/ تحديد مفاهيم الدراسة :

تعتبر هذه الخطوة من أهم الخطوات التي يجب على الباحث دراستها في البحث الاجتماعي والبحث العلمي، وفي العلوم الاجتماعية تتبع اختلافات في المفاهيم وهذا راجع الى طبيعة البيئة الفكرية التي نوقشت فيها الظاهرة، فضلا عن الاختلافات في وجهات نظر الباحثين حول مفهوم الظاهرة.

¹ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، 1998، ص11.

² نفسه، ص11.

³ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، المرجع السابق، ص12.

مفهوم القيادة النسوية نظريا:

القيادة النسوية: هي التي تحثهم على العمل وتقتنعهم للالتحاق بها وتحقيق اهداف المنظمة واهدافهم ككل، فالفائدة الناجحة هي التي لها القدرة التأثير في مرؤوسيهي وتجعلهم يلبون اوامرها عن رغبة واقتناع.

وتعرف القيادة النسوية كذلك بانها فئات من الاناث اللاتي يقمن المصنع، بحيث تعتمد في عملها الاشرافي على نوعين من السلطة الإدارية والموقفة.

كما تعرف أيضا انها تواجد المرأة في مناصب قيادية عليا تكون لها القدرة على اتخاذ القرارات وإصدار الأوامر.

عرفها L.ALLEN هي النشاط الذي تقوم به الفائزة لتجعل مرؤوسيهي يقومون بعمل فعال.

مفهوم المؤسسة التربوية نظريا:

تعرف على انها مؤسسة ذات طابع اداري تركز على وظيفة نبيلة في مهمة التربية والتعليم والتكوين العلمي والمهني في مؤسسة عمومية للتعليم، تتمتع بالشخصية والاستقلال المالي تؤدي مهامها حسب طبيعتها انطلاقا من المدارس الأساسية والثانوية.⁴

القيادة النسوية إجرائيا:

هي المرأة التي تكون في منصب قيادي في المؤسسة تكون لها القدرة على التأثير على مرؤوسها وجعلهم يلبون اوامرها ولها القدرة على اتخاذ القرارات وتحقيق اهداف المؤسسة.

هي النشاط التي تقوم به المرأة الفائزة لكي تجعل العمال يقومون بعمل جيد وفعال.

القيادة النسوية إجرائيا:

هي المرأة التي تكون في منصب قيادي في المؤسسة تكون لها القدرة على التأثير على مرؤوسها وجعلهم يلبون اوامرها ولها القدرة على اتخاذ القرارات وتحقيق اهداف المؤسسة.

هي النشاط التي تقوم به المرأة الفائزة لكي تجعل العمال يقومون بعمل جيد وفعال.

مفهوم المؤسسة التربوية إجرائيا:

هي مؤسسة ذات طابع اداري لها مهمة تقوم بالتربية والتعليم تتمتع بالاستقلال المالي.

9/ منهج الدراسة:

⁴ بترعة حياة، واقع الاتصال التنظيمي وعلاقتها بفاعلية الأداء في المؤسسة التربوية، دراسة ميدانية بثانوية نواويه عبد الله واد الشحم قالمة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع عمل وتنظيم، بجامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2020 ص 09.

لا يكتمل أي بحث علمي بدون اتباع منهج مناسب له وبما ان موضوع دراستنا حول "القيادة النسوية وتأثيرها على أداء العاملين في المؤسسة التربوية" فقد اخترنا المنهج الوصفي لكثرة استخدامها في العلوم الاجتماعية.

المنهج الوصفي ساعدنا في تحديد مشكلة دراستنا وتفسير موضوعنا والخروج بنتائج تخص دراستنا الا وهو القيادة النسوية وتأثيرها على أداء العاملين.

يعتبر المنهج الوصفي طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير⁵

نتائج التي يتم التوصل اليها على اشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها.⁶

محاولة الوصول الى معرفة دقيقة وتفصيلية لعناصر مشكلة او ظاهرة قائمة للوصول الى فهم أفضل وأدق او وضع سياسة للإجراءات المستقبلية الخاصة بها⁷

10/ تقنيات وأدوات الدراسة:

تعتبر أداة جمع البيانات خطوة أساسية في البحث العلمي لأنها تمكننا في الحصول على معلومات دقيقة حول موضوع الدراسة لهذا يجب على الباحث ان يعطي اهتمام كبير في اختيار الأداة المناسبة لجمع البيانات الصادقة وانطلاقاً من هذا تم توظيف الاستبيان كأداة من أدوات البحث في هذه الدراسة.

تعتبر الاستمارة وسيلة مباشرة لطرح الأسئلة على المشاركين بطريقة موجهة، حيث تكون صياغة الإجابات محددة مسبقاً، مما يسهل تحليل البيانات بكفاءة واكتشاف العلاقات الإحصائية وإجراء المقارنات الكمية.

ويعرف الاستبيان انه أداة للبحث تتكون من مجموعة أسئلة سيتم صياغتها من قبل الباحث للحصول على إجابات علمية لتحقيق اهداف يحددها الباحث في دراسته⁸

⁵ محمد مرحان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي دار الكتب ط3، 2015 ص 46.

⁶ محمد مرحان علي المحمودي، المرجع السابق، 47.

⁷ نفسه، ص 47.

⁸ اغمين نذيرة تقنية جمع البيانات مطبوعة موجهة لطلبة سنة أولى ماستر علم النفس المدرسي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2022 ص 28.

كما يعرف أيضا على انه أداة لجمع البيانات والمعلومات حول موضوع او قضية او مشكلة عن طريق استمارة تتألف من مجموعة أسئلة.⁹

10/ صعوبات الدراسة:

- ❖ قلة المراجع الخاصة بموضوعنا في مكتبة جامعة عين تموشنت.
- ❖ صعوبة التعامل مع برنامج spss.

⁹ نفسه، ص 29.

الاطار النظري للبحث

الفصل الأول: القيادة النسوية

تمهيد:

القيادة النسائية من المواضيع المهمة خاصة عند الباحثين و علماء علم الاجتماع ، و التغيرات التي و اكبها العالم في مختلف المجالات فتح المجال أمام العنصر النسوي لتقلد مناصب قيادية مكنت المرأة من اقتحام العديد من الوظائف التي كان يستفيد منها الرجل فقط ، فافتحمت فضاءات مختلفة اقتصادية و سياسية و حتى تعليمية ، لأن الإسلام كرمها و اعتنى بها خير عناية وأصلح حالها و حررها من الظلم و كرمها أحسن تكريم بنتا و زوجة و أما و أختا ، و لأن المرأة تمثل نصف المجتمع يجب استثمارها و تأهيلها لكي تكون مساهمتها فعالة لتحقيق التغيير ، فبالعلم و العمل شغلت المرأة مناصب قيادية و أصبحت قادرة على تحمل المركز القيادي بصعوباته، فبفضل مشاركتها المركز القيادي شاهد العلم حركة العصرية و التطور.

1/ مفهوم القيادة :

عرفها PRETHUS وPIFFNER: أنها فن التنسيق بين الأفراد والجماعات وشحنهم

لبلوغ الغايات المطلوبة وهي كذلك نوع من الروح المعنوية والمسؤولية التي تتجسد في المدير، والتي تعمل على توحيد جهود مرؤوسيه لتحقيق الأهداف المطلوبة، والتي تتجاوز مصالحهم الآنية.¹⁰

يعرفها العميان: أنها عملية التأثير في الآخرين و توجيههم نحو تحقيق أهداف المنظمة.¹¹ يعرفها حنفي وأبو قحف وبلال: فيعتبرون أن القيادة هي فن التأثير في المرؤوسين لإنجاز المهام المحددة لهم بكل حماس وإخلاص.¹²

وتعرف مدرسة التحليل النفسي القيادة: على أساس طبيعة العلاقات الانفعالية بين القائد والأتباع داخل الجماعة، فيرتبطون بالقائد ويرتبطون ببعضهم البعض، لأنهم مشتركون بقائد واحد يحبونه ويتوحدون معه، بحيث يحقق قائد الجماعة وظائف معينة مثل: السيطرة على الدوافع وتوحيدها، تخفيف المشاعر بحيث يرون الجماعة وكأنها أسرتهم ويعتبر القائد هو الأب والأتباع هم الاخوة.¹³

ويرى كونتز وايدوينيل أن القيادة هي عملية التأثير التي يقوم بها المدير في مرؤوسيه لإقناعهم وحثهم على المساهمة الفعالة بمجهودهم في أداء النشاط التعاوني.¹⁴

يعرفها أحمد القيادة هي القدرة على التأثير وغرس الإلهام الحماس في الآخرين للريفة في عمل الأشياء التي يريدونها القائد.¹⁵

¹⁰ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، القيادة، دراسة في علم الاجتماع النفسي والإداري والتنظيمي، مؤسسة شباب الجامعة، 2010، ص39.

¹¹ علي أحمد عبد الرحمن عياصرة، القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، دار ومكتبة الحامد، عمان، ط1، 2006، ص33.

¹² نفسه، ص32.

¹³ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، المرجع السابق، ص39-40.

¹⁴ نفسه، ص40.

¹⁵ علي أحمد عبد الرحمن عياصرة، المرجع السابق، ص34.

اما بيجورس PIGORS فيعرف القيادة على أنها عملية تأثير متبادل يؤدي عن طريق تضافر الأفراد رغم الفروق بينهم، الى توجيه النشاط الإنساني سعياً وراء مسألة مشتركة.¹⁶

عرفها فيدلر F.E.FIEDLER بأنها عملية التأثير في الآخرين لأداء عمل مشترك، وتتطلب هذه العملية أن يقوم شخص معين بتوجيه أعضاء الجماعة على انجاز عمل معين.¹⁷

أما العمري: فوضع تعريف شامل للقيادة بأنها القدرة على التأثير على الآخرين أفراداً و جماعات في قيمهم و أفكارهم و سلوكهم و القدرة على توجيههم لتحقيق الأهداف التي يرغب بها القائد، وهي القدرة على إحداث تغيير فب الأهداف و الأساليب و الإجراءات في العمل و القدرة على التصور و التفاعل مع الحاضر و المستقبل ، و القدرة على وضع إطار لعمل الافراد و الجماعات و بناء الثقة و تعظيم الروح المعنوية لمجموعة العمل.¹⁸

2/ مفهوم القيادة النسوية:

مجموعة من القدرات التي تتميز بها المرأة في أداء المهام القيادية مثل التحفيز وتشجيع الاتصالات والقدرة على الاصغاء.¹⁹

مجموعة من الخصائص التي تتميز بها المرأة القائد والتي تتطور من خلال ممارستها للعمل القيادي تؤثر على الأفراد عن طريق توجيههم الى الطريق الصحيح الذي يخدم المنظمة والأفراد ويحقق الأهداف المطلوبة.²⁰

¹⁶ علي أحمد عبد الرحمن عياصرة، المرجع السابق، ص35.

¹⁷ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، المرجع السابق، ص40.

¹⁸ علي أحمد عبد الرحمن عياصرة، المرجع السابق، ص34.

¹⁹ محمد الطيب خرفي، القيادة النسوية في القرآن الكريم، ملكة سبأ نموذجاً، دعوة و اعلام، جامعة حمه لخضر الوادي، سنة

2020، ص57.

²⁰ نفسه، ص58.

القيادة النسائية هي التي تنسق بين جهود المرؤوسين وتحثهم على العمل وتدفعهم اليه عن اقتناع ورغبة في سبيل تحقيق أهداف المنظمة وأهدافهم بشكل متكامل وناجح. ²¹

L.ALLEN: النشاط الذي تمارسه القائدة لتجعل مرؤوسيه يقومون بعمل فعال. ²²

عبد الكريم درويش وليلى تكلا: هي القدرة التي تستأثر بها القائدة على مرؤوسيه وتوجيههم بطريقة يستثنى بها طاعتهم واحترام ولائهم وشحنهم وخلق التعاون بينهم في سبيل تحقيق هدف بذاته. ²³

فئات من الاناث اللاتي يقمن المصنع، تعتمد في عملها الاشرافي على نوعين من السلطة الموقفة والإدارية. ²⁴

مجموعة من الخصائص التي تتميز بها المرأة القائدة والتي تتطور من خلال ممارستها للعمل القيادي واكتسابها للخبرة بمرور الوقت والتي من خلالها تستطيع التأثير على الأفراد المرؤوسين ويحقق الأهداف المرجوة بطريقة مميزة بالشكل الذي تستطيع المرأة من خلالها أن تثبت جدارتها في المجتمع. ²⁵

-عرفها كونتز و أدونيل و ايرج بانها عملية التأثير التي يقوم بها القائد في مرؤوسيه لإقناعهم و حثهم على المساهمة الفعالة بجهودهم في أداء النشاط التعاوني. ²⁶

- تعرف القيادة النسوية على أنها كل امرأة سواء كانت وحدها ومع الجماعة، أسست مؤسسة أو اشترتها أو تحصلت عليها عن طريق الإرث وتصبح هي المسير لتلك المؤسسة من ناحية المالية والإدارية والاجتماعية فهي تدع وتوجه وتقرر وتحمل المخاطر لتطوير المنتج الجديد والدخول للأسواق الجديدة. ²⁷

-هي تلك المرأة التي لديها خصائص وسمات ومميزات معينة تجعلها تتحمل مسؤولية القيادة وتتحمل المخاطر وتمتلك روح المبادرة و الثقة بالنفس و المرونة و هدفها الوحيد هو تحقيق الأهداف و النجاح و التفوق. ²⁸

²¹ مريم سليمان عباس دليمي، خصائص القيادة النسوية وأثرها على تطوير رأس المال النفسي اختبار الدور المعدل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير قسم إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، سنة 2006، ص 34.

²² نفسه، ص 35.

²³ نفسه، ص 35-36.

²⁴ نفسه، ص 36.

²⁵ نفسه، ص 17.

²⁶ مقران كريمة، القيادة الإدارية للمرأة وانعكاساتها على المناخ التنظيمي داخل المؤسسة، دراسة ميدانية بمتوسطة حلبي رشيد، بسكرة، تخصص علم اجتماع عمل وتنظيم، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2019، ص 31.

²⁷ كسور اسيا، القيادة النسوية من منظور سيولوجيا التنظيمات، مركز البحث العلمي والتقني الأنثروبولوجيا الثقافية والاجتماعية، مجلة تنمية الموارد البشرية، ع7، مجلد 20، 2016، ص 22.

²⁸ نفسه، 24.

3/ نبذة تاريخية مختصرة عن مشاركة المرأة في القيادة :

لقد بدأت المطالبة بمنح المرأة حق التصويت في القرن 19 من قبل الحركات النسوية الأمريكية والبريطانية وخاصة بين الشريحة النسائية المتعلمة، حيث تعتبر نيوزيلندا أول دولة سمحت للمرأة بالتصويت في عام 1893، والثورة البلشفية في روسيا كان لها دور كبير في فكرة مساواة المرأة مع الرجل في الحقوق وكانت ألكسندرا كلونتي أول امرأة في العالم تشغل منصب وزير.

حيث قامت الولايات المتحدة الأمريكية بتعديل الدستور لتسمح للمرأة بالتصويت عام 1920، أما بالنسبة للدول الأوروبية قامت بمنح حق التصويت بعد الحرب العالمية الثانية بما فيها من فرنسا و اليونان ،...، والاكوادور اول دولة في أمريكا اللاتينية اعترفت بحقوق المرأة السياسية في عام 1929، و المكسيك في عام 1953 حصلت المرأة على حق التصويت، و في اسيا منغوليا كانت اول بلد حصلت المرأة على حق التصويت عام 1923، و في اليابان و كوريا الجنوبية حصلت المرأة على حق التصويت سنة 1945.²⁹ لكن التصويت ليس الضمان الوحيد.

للمرأة على حقوقها السياسية لأن هنالك دول كثيرة أعطت حق التصويت لكن لم تمتلك المرأة كافة حقوقها السياسية مما أدى الى تدخل الأمم المتحدة في قضية المرأة في عام 1975 مؤتمر دولي حول حقوق المرأة، ثم في عام 1980-1985 عقدت الأمم المتحدة اكبر مؤتمر ثم في 1995 تناولت تقارير رسمية عن وضع المرأة و الضغط على الحكومة بمعالجة معوقات التي تسد مشاركة المرأة ووصول المرأة الى المصادر السياسية و الاقتصادية و التربوية، حيث سميت فترة ما بين عام 1976-1985 بعقد المرأة، و أصبحت قضية المرأة تحتل مركزا بارزا في جدول أعمال الأمم المتحدة لمشاركة المرأة في الأحزاب السياسية و المنظمات الغير حكومية و تشجيع المرأة لنزول الى سوق العمل.³⁰

²⁹ ليلي عبد الوهاب، تغير أدوار المرأة وتطور المجتمع، المجلة الاجتماعية القومية، سبتمبر 1978، ص66.

³⁰ ليلي عبد الوهاب، المرجع السابق، ص 67-68.

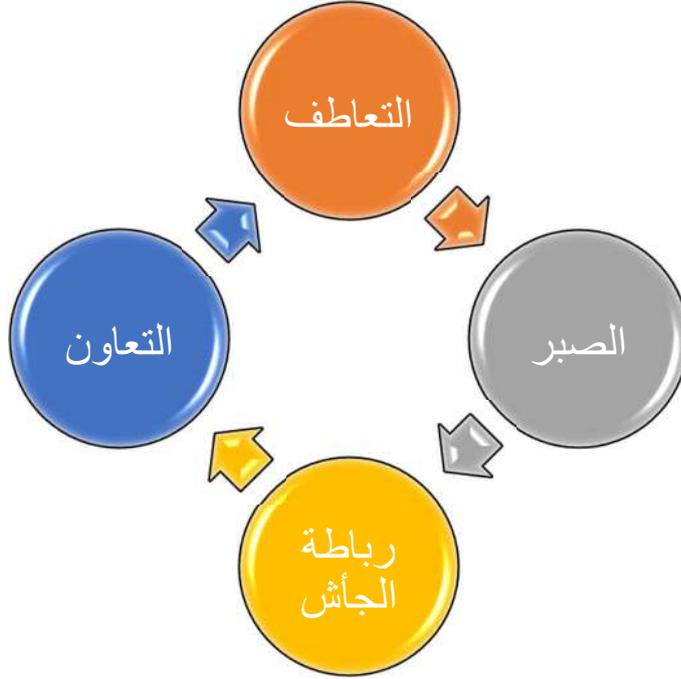
4/ خصائص القيادة النسوية:

تتميز قيادة المرأة عن قيادة الرجل لأن يطغى عليها الطابع الأنثوي ويعود ذلك الى مجموعة من الخصائص ومن أبرز هذه الخصائص هي:

- ✓ **التعاطف:** قدرة المرأة القائدة على التواصل مع الزملاء بشكل فعال وهذا ما يساعدها في التصرف مع المواقف الحرجة واتخاذ القرارات بعقلانية والتكلم معهم وحسن الاصغاء إليهم والتواصل معهم بصفة مباشرة وحل مشاكلهم ومناقشة قضاياهم وهذا ما يساعد القائدة في تنفيذ استراتيجيات العمل.
- ✓ **التعاون:** يعني مشاركة العمال في العمل لتحقيق اهداف المنظمة والاستماع الجيد لهم ومشاورتهم للوصول الى قرارات جيدة يؤدي ذلك الى ارتفاع معنويات العمال وبالتالي يزيد من الولاء للعمال باتجاه المنظمة وكما تم الإشارة كي تكون قائد فعال يتطلب ذلك التعاون من اجل الوصول الى اتخاذ القرار الصحيح و السليم.
- ✓ **الصبر:** تحمل المصاعب والمواقف المعينة والتحكم في الاعصاب والفكر وتوجيه الفكر بالشكل الصحيح للوصول الى حل عقلائي.
- ✓ **رباطة الجأش:** تحمل الصعاب والمشاق التي تواجه القائد للوصول الى الأهداف المطلوبة ونجد هذه الخاصية كثيرا في المدارس.
- ✓ **البداهة:** قدرة المرأة على تفهم الأمور وقدرتها على تفهم العمل الذي يجب ان يتم وقدرتها في المرونة بالتفكير عند مواجهة المصاعب للوصول الى اهداف المنظمة.³¹

³¹ Rouleau- Carroll, L, Attribues and caractéristiques That contrebut to successful Flemalle leadership in secondaire éducation Ordre No,3615852, Available from Poquets Dissertations and Thèses Global ,1525824701 , 2014, P20.

شكل 1: خصائص القيادة النسوية.



المصدر: من إعداد الطالبة.

5/ مزايا القيادة النسوية:

- ❖ الحكمة والاستقرار.
- ❖ وجود العاطفة في قيادتها وذلك يضمن شمولية التفكير.
- ❖ مرتبة ومنظمة وصارمة لتحقيق الأهداف.
- ❖ كثرة الحذر مع مزيج من الجرأة في اتخاذ القرارات عن الرجل.
- ❖ خلق علاقات إنسانية داخل المنظمة.
- ❖ الأسلوب المرن وأكثر قدرة على التعامل.
- ❖ القدرة على اتخاذ القرارات.
- ❖ الديناميكية.
- ❖ الابداع.
- ❖ القدرة على العمل لساعات طويلة.
- ❖ الحرية والاستقلالية في التفكير.
- ❖ امتلاكها قدرة التحمل ورباطة الجأش.
- ❖ القدرة على المبادرة.³²

³² مريم سليمان عباس الدليمي، المرجع السابق، ص 19-21.

6/ دوافع القيادة النسوية:

تتمثل دوافع القيادة النسوية في: -إن جميع النساء أصبحن يمتلكن الوعي من أجل أن يكون العمل بمثابة مشاركة من أجل المجتمع ورقية وليس من أجل منافسة الرجال وتحديه في قدراته.-أن كل النساء لديهن القبول الاجتماعي والاستعداد الذاتي من أجل أن تشارك في القيادة والعمل في كل القطاعات والمجالات المختلفة.

-أن جميع النساء لديهن درجة من الطاقة الفكرية وان هذه الطاقة لدى بعض النساء مرتكزة على الرؤية وليس على الوجود فحسب والبعض الآخر على المدى الطويل والبعض الآخر الأهداف قصيرة الأمد والبقية بحاجة الى وضع الأهداف.

-يعرفن كيف يسيرن الإدارة و العمل بإتقان و جهدهن و جهد العمال الاخرين، و الاعتراف الكامل بجهد الاخرين.³³

7/ الفرق بين الرجل والمرأة في القيادة :

تشير الدراسات الى مجموعة من الملاحظات التي نتجت عن دراسة طبيعة القيادة لدى النساء بالمقارنة مع الرجال واهم هذه النتائج هي:

يستنتج بعض المؤلفين ان طبيعة القيادة النسوية تهتم بالناس أكثر من العمل والإنجازات لان طبيعة المرأة عاطفية ولكي تظهر عاطفتها تتعاون مع الاخرين من العمال وتعمل مع فريق العمل والمشاركة في اتخاذ القرارات أكثر من الرجال، مما يجعل الأسلوب النسوي أكثر فعالية لهذه المنظمة، فبشكل عام المرأة معروفة بعاطفتها واهتمامها بالعلاقات أكثر من الرجال. وجاءت دراسات أخرى تؤكد أن النساء لا تختلف عن الرجال في درجة اهتمامهن بالناس والعمل فالواقع العمل لابد الاهتمام بأمرين مهمين ألا وهما الاهتمام بالإنجاز والاهتمام بالعمل.

و تشير دراسة أخرى ان الناس ينظرون الى المرأة القائدة نظرة أقل درجة من نظرتهم للرجل القائد حتى ولو أن المرأة حققت نجاحا كبير ، و ان الرجل يقيم المرأة القائدة يكون بشكل أقل عكس تقييم المرأة لمرأة أخرى ، وهذا ما جعل مهمة المرأة القائدة اصعب من مهمة الرجال.³⁴

هناك جدول لمقارنة القيادة عند الرجال والقيادة النسوية مأخوذ من كتابين الأول يصف طريقة القيادة والإدارة لدى الرجل من تأليف الكاتب هنري منتزبرغ المعنون ب طبيعة العمل الإداري .

³³نادية قراري، يسرى سليمانى، واقع القيادة النسوية في انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة حالة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب تبسة، مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي (ل م د) تخصص إدارة اعمال، جامعة العربي التبسي تبسة، 2019، ص17.

³⁴ طارق محمد السويدي، صناعة القائد، مكتبة جرير، ط3، الرياض، 2005، ص208.

The Nature of Managérial Works و الثاني من تأليف هي لجنس وجوديث روزنز المعنون
ب الميزة الانثوية **The femelle Davantage** حول طبيعة العمل القيادي لدى
المرأة. ³⁵

³⁵ طارق محمد سويداني، المرجع السابق، ص 214.

جدول 1: يوضح الفرق بين الرجل والمرأة في القيادة.

المرأة القيادية	الرجل القائد
تعمل بدرجة واحدة من الجهد و لكنها تأخذ فترات راحة قصيرة متباعدة.	يعمل بدرجات متفاوتة من الجهد و لكن بدون انقطاع.
تعتبر الزيارات و المقاطعات فرصة لبناء العلاقات و لمعرفة حاجات الاتباع .	المقاطعات و الزيارات تؤثر على أدائه .
تخصيص وقتا للأمور الاسرية.	يحرص على العمل بشكل كبير.
علاقات واسعة مع أشخاص خارج المنظمة.	علاقات واسعة مع أشخاص خارج المنظمة.
تقيم كل الاعمال و تحرص على دراسة الآثار المستقبلية و الآثار العامة على الاسرة و البيئة و التعليم.	يتابع أداء المهمة تلو المهمة دون تركيز كبير على تقييم الأداء او النظر في الآثار المستقبلية.
تهتم بعملها ولكنها تهتم بأمور أخرى.	يهتم بعمله بشكل كبير.
تحب تبادل المعلومات.	يحتفظ بالمعلومات.
تعمل من خلال العلاقات و ليس تسلسل تنظيمي.	يحرص على التسلسل التنظيمي.

المصدر: طارق محمد السويدي، صناعة القائد، مكتبة جرير، ط3، الرياض، 2005، ص214.

8/ الصفات التي تميز المرأة القادة:

تشير الدراسات الحديثة الى مجموعة من الصفات التي تميز المرأة والتي تستفيد منها لتمارس القيادة في الأجواء المناسبة ومن بين هذه الصفات:

المشاركة:

المرأة هي نصف المجتمع حيث أصبحت المرأة لها دور في جميع التغيرات الفكرية و العقدية ، و من أنواع المشاركة هناك الاستشارة في عملية اتخاذ القرار و هذه من الصفات التي يؤكدوا عليها علماء الإدارة ، و أيضا المشاركة في النصح و التوجيه ترشدتهم الى الطريق الصحيح و تصلحهم ، مثال : أم البنين بنت عبد العزيز بن مروان عندما مضى اليها الحجاج فحجته طويلا ثم اذنت له فأقرته قائما و لم تأذن له بالجلوس ثم قالت : ايه يا حجاج ...أما و الله لولا ان الله جعلك أهون خلقه ، ما ابتلاك برمي الكعبة و لا بقتل النطاقين ، أول مولود في الإسلام بعد الهجرة.³⁶

التعاطف:

تقدر احتياجات و ظروف الاخرين و الشعور بالرحمة و هذه الصفة تعين المرأة على بناء علاقات حقيقية و هذا ما يجعل العمال يحبونها و يحققون الأهداف المراد الوصول اليها ، مثال : زبيدة بنت جعفر تفاعلت مع الحجيج في قلة الماء في مكة و كان العطش فكانوا يشترون الراوية بدينار فقدمت كل ما تملك لكي توفر الماء للحجاج.³⁷

³⁶ طارق محمد السويدي، المرجع السابق، ص210.

³⁷ نفسه، ص210.

الإبداع:

أغلب الدراسات تؤكد أن المرأة أكثر ابداعاً من الرجل حوالي 25 %، وان مشاركة المرأة في القيادة حديثاً وهذا ما يعطي للمرأة القدرة على إيجاد حلول وأفكار جديدة، مثال: أسماء بنت عميس رضي الله عنها نقلت بعض الأفكار من بيئة الحبشة الى بيئة الحجاز واستفادت من تجاريتها ووظفتها لخدمة المجتمع الإسلامي.³⁸

تفهم حاجات النساء:

المرأة أقدر على تفهم حاجات النساء أكثر من الرجل، مثال: ولذلك قام عمر بن الخطاب رضي الله عنه بتعيين امرأة لمراقبة السوق والأسعار فيه، فالمرأة سواء في الأمور الشخصية والاقتصادية أو الأمور الخاصة بالنساء هي أقدر من الرجال.

التفويض وإعطاء الصلاحيات:

تشير الدراسات التي قامت بها الباحثة جوديث روزنز والباحثة سالي هي لجنس في كتابهما الميزة الانثوية، ان المرأة أرق في استعمالها للقوة على الرجل وأكثر عطاء على الرجل للصلاحيات للعاملين وتترك لهم حرية اتخاذ القرار، مما يجعل الفريق متماسكاً، مثال: قصة ملكة سبأ (قالت يا أيها المملأ أفتوني في أمري ما كنت قاطعة أمرا حتى تشهدون قالوا نحن أولوا قوة وأولوا بأس شديد وأمر اليك فانظري ماذا تأمرين.) سورة النمل آية 21-22.³⁹

بعد النظر:

نظرها يتجه نحو المستقبل البعيد وهي تحرص على جميع المعلومات أكثر من الرجل، فهي صاحبة نظرة بعيدة سواء في الدنيا أو الآخرة، كما فعلت امرأة فرعون عندما تركت ملذات الدنيا ونعيم القصور وقالت بلغة البعد المستقبلي (رب ابن لي عندك بيتا في الجنة).

الاتصال:

المرأة أكثر حورا من الرجل والاتصال من الأساليب الأساسية لإدارة الأعمال، بينما الرجل يمارسه لكن بدون قناعة والمرأة أكثر انفتاحاً من الرجل في الحديث، مثال: ملكة سبأ لم تبدأ الحرب مباشرة بل بدأت بمفاوضات على شكل هدية.

³⁸ طارق محمد السويدي، المرجع السابق، ص210.

³⁹ نفسه، ص 211.

العلاقات: المرأة أسرع من الرجل في تكوين علاقات مع الآخرين، وهي أدق منه في الانتباه الى الأخطاء التي قد تؤثر على العلاقات ولها منهجية خاصة في إقامة العلاقات بشكل منظم، عائشة رضي الله عنها كانت لما جاءها رزق من الله تصدقت به وهذا يدل على علاقتها بالضعفاء والمساكين.

وفي دراسة جديدة نشرت لويس انجليس ان الرجال يستخدمون نصف ادمغتهم لدى الاصغاء في حين تستخدم النساء الدماغ كله.⁴⁰

9/ الاتجاهات النظرية لدراسة الحركة النسوية:

توجد عدة تصنيفات للحركة النسوية، فقد صنفنا الى ثلاث نظريات نسوية للولايات المتحدة الأمريكية في عام 1970، الأولى تسمى بالنسويات الليبراليات الاصطلاحيات في منظمة النساء الوطنية، والثانية سميت بالسياسيات أي نساء المجموعة اليسارية، و الأخيرة سميت بالنسويات الراديكاليات.⁴¹

الاتجاه النسوي الليبرالي:

هو تيار علماني لم يسعى للتغيير من الداخل بل رأى الدين هو السبب الرئيسي لتردي أوضاع المرأة و أتى الدين بفكرة الأبوية و إعطاء الشرعية لفكرة تقسيم العام و الخاص و دعم النظرة للمرأة كزوجة و أم فقط ، و هذا التيار يمثل تهديدا للكنيسة في الضبط الاجتماعي لتأثيره على اعداد متزايد من النساء في المجتمعات الغربية اللواتي يمثلن أغلبية المترددين على الكنيسة ، و قد نشأ هذا التيار النسوي الليبرالي الرأسمالي كحركة لتحرير المرأة في القرن 19 نتيجة اهمال أوضاع النساء في ضل الثورة الصناعية ، و كانت هناك كتابات عديدة طلبت بحق المرأة منذ القرن 17 ، في القرن 19 كانت هناك مطالب محددة للنساء تدعمها حركة اجتماعية قوية و عملت هذه الاتجاهات في اطار الليبرالية و حاولت التغيير من خلال حصولها على ضمانات قانونية للنساء و الحقوق السياسية للتصويت.⁴²

⁴⁰ طارق محمد السوداني، المرجع السابق، ص112-113.

⁴¹ هالة كمال، مترجمة، موسوعة النساء والثقافات الإسلامية، مؤسسة المرأة والذاكرة، القاهرة، 2006، ص48.

⁴² نادية قراري، يسرى سليمان، المرجع السابق، ص 19-20.

الاتجاه النسوي الماركسي:

يرى هذا الاتجاه من المستحيل لأي كان لا سيما أن يحصلوا على فرصة أو فرص متعادلة حقيقية في مجتمع طبقي، فهم يروا أن اضطهاد المرأة ممثل ومتأصل في قانون الملكية الفردية ، فاذا تحرر كل النساء يوماً ما فإن النظام الرأسمالي سينتهي ليحل محله النظام الشيوعي ، و في نظام الشيوعية لن يكون أحد مسؤولاً عن أحد ، فالنساء يكونوا مستقلات عن الرجال ، فالاشتراكيين لا توجد عندهم طبقة خاصة بالنساء و طبقة خاصة بالرجال و هذا ما يؤكد المساواة.⁴³

الاتجاه النسوي الراديكالي:

لقد بلورت الحركة النسائية في تطورها في القرن العشرين مطلب واليات مختلفة ، و شهدت مرحلة الستينات في الموجة الثانية من الحركة انتقال من المطالبة بالضمانات القانونية الى طرح الأفكار الراديكالية بشأن المرأة و دورها و علاقتها بالرجل و اقترن ذلك بانتشار الفكر الاشتراكي الراديكالي في أوساط المثقفين الغربيين خاصة الشباب منهم ، و مثل ذلك تجاوز مجال الحركة الى مجال الطرح الأيديولوجي، أي الانتقال من تحيري المرأة الى النسوية وأدى المناخ الذي أفرزته حركة تحرير المرأة في مرحلة الستينات الى المشاركة القوية من جانب المرأة في المجال الأكاديمي منذ بداية السبعينات ، وبدا طرح مشكلات المرأة بشكل أكثر عملية و تحليل قضاياها من خلال البحوث الأكاديمية ، حيث أطلق عليها هذه المرحلة (إشكالية المرأة في العلم).⁴⁴

⁴³ جون بليس وستيف سميت، عولمة السياسة العالمية، مركز الخليج للأبحاث، دبي، 2004، ص10.

⁴⁴ نادية قراري، يسرى سليمان، المرجع السابق، ص 20-21.

الاتجاه النسوي الوظيفي:

ترى هذه النظرية أن الناس في المجتمع الواحد يؤدون وظائف متنوعة، أي أن كل فرد يقوم بوظيفة مهمة داخل النسق الاجتماعي، و ذلك لخدمة المجتمع و لهذه النظرية أنواع مختلفة منها:⁴⁵

الوظيفية المطلقة: يمثلها "مالينوفسكي" الذي يرى أن كل مؤسسة تقوم بوظيفة جد مهمة لمصلحة المجتمع و لكل فرد وظيفته المعينة فلا يستطيع أن يقوم الفرد بوظيفة غير وظيفته، مثال: وظيفة المرأة في النسق الاسري هي السهر على راحة الزوج و تربية الأطفال باعتبارها الأكثر فعالية على الاب في الاشراف على واجبات الأبناء فهنا لا يعوض دور الام أي شخص و هي الوحيدة المسؤولة على الاعتناء بأطفالها و تلبية حاجاتهم.⁴⁶

الوظيفية النسبية: يرى "روبرت مرتون" أنه لا ينبغي على الباحث أن يفترض أن عنصرا واحدا فقط يمكن أن يؤدي وظيفة معينة، بل أن العنصر ذاته قد يؤدي وظائف متعددة، وكذلك الوظيفة يمكن أن تؤدي من خلال عناصر عديدة وبديلة، اذن فان المرأة يمكن أن تقوم بوظائف متنوعة، تعمل خارج الاسرة وداخلها.⁴⁷

البنائية الوظيفية: يفسر "بارسونز" أهمية تقسيم العمل بين الجنسين، فمهمة الرجل العمل والإنتاج وممارسة الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع، والمرأة يقتصر عملها على الوظيفة العائلية لتحقيق قدر من التوازن داخل النسق الاجتماعي ككل.

فالوظيفية تنظر للمرأة لها دور ألا وهو الوظيفة الاسرية باعتبارها زوجة و ربت بيت.

10/ العوامل المؤثرة في القيادة النسوية:

الشخصية:

⁴⁵ بن لالة يمينة، مصمودي كلثوم، المرجع السابق، ص 70.

⁴⁶ نفسه، ص70-71.

⁴⁷ نفسه، ص71.

- ❖ القدرة على الاتصال.
- ❖ القدرة على فهم الآخرين.
- ❖ القدرة على جمع البيانات من البيئة.
- ❖ القدرة على المفاوضة الجيدة.
- ❖ القدرة على بناء علاقات جيدة.
- ❖ الحكم الذاتي.
- ❖ القدرة على تحديد واستغلال فرص الابداع.
- ❖ القدرة على تحمل المخاطر حتى ولو كان ذلك يعرضها للخطر.⁴⁸

المخاطرة:

المخاطرة هي السمة السيكولوجية التي تبرز التمييز كما هو الحال في أبحاث المقابولة، و كل مقاول هو مجبر على المخاطرة الى ان النساء عموما لا تأخذ مخاطر كبيرة و يسعون الى جمع المزيد من المعلومات للتخفيف من المخاطر.⁴⁹

الدوافع:

يعرف الدافع بأنه القوة التي تدفع الفرد نحو القيام بشيء معين أو تحقيق رغبة ما، وعند اسقاط هذا التعريف على المرأة القائدة لإنشاء مؤسسة نطرح السؤال التالي لماذا تريد انشاء مؤسسة؟ هل لإبراز ذاتها وقدرتها أو هناك دوافع أخرى؟⁵⁰

⁴⁸ عبد الرزاق بن حبيب، سيدي محمد بن أشن هو، المحددات الفردية لمقابولة المرأة قراءة نظرية وتجريبية، تلمسان الجزائر، ص

124-123.

⁴⁹ نفسه، ص124.

⁵⁰ نفسه، ص125.

الإدراك:

يعرف الإدراك على أنه الوعي الحسي للأشياء أو الأحداث الخارجية الأكثر أو الأقل تعقيداً، في هذه الحالة المرأة القائدة لا تميل إلى المبالغة في تقدير إدراك وقت الانتظار الانشاء مؤسساتها، بصفة عامة إن إدراك المرأة القائدة لمخاطر امتيازات مشروع معين يكون على حسب المرأة القائدة و أيضاً على حسب لمعلومات المتاحة.⁵¹

11/ المشكلات التي تواجه تقدم المرأة الى المواقع القيادية:

المشكلات التنظيمية:

عدم قناعة القائد الإداري بعمل المرأة وعدم الثقة بقراراتها وأدائها وعدم مقدرتها على تحمل مسؤولية المركز القيادي، ومحدودية مؤهلاتها وخبرتها.

المشكلات الشخصية:

عدم الثقة بالنفس، الظروف العائلية وعدم الاهتمام بالمرأة وتثقيفها وتطوير مهارتها.

المشكلات الاجتماعية:

تخوف الرجل من منافسة المرأة له.

المشكلات المادية:

عدم تناسب الأجر مع جهد المرأة.⁵²

12/ أدوار المرأة المختلفة ومميزاتها :

■ المرأة القائدة كأم:

هي أم قائدة بمعنى أنها تؤثر وتوجه تربي على الأخلاق الجيدة، شغوفة بالعلم والمعرفة، هي من تجعل بيتها مدرسة لتخريج أشخاص ايجابيين والتميزين...

• المرأة القائدة كابنة:

تربت على تحمل المسؤولية منذ صغرها، تتميز بالأخلاق الحسنة وتدخل البهجة في قلب والديها وتعبر عن رأيها بكل صدق، تشارك بقراراتها في تسير شؤون أسرتها، لها مكانة خاصة داخل عائلتها لأنهم يرون فيها الأمل الكبير للمجتمع والأمة.

⁵¹ عبد الرزاق بن حبيب، سيدي محمد بن أشن هو، المرجع السابق، ص125.

⁵² عبيد طایل فرحان البشاشة، درجة ممارسة المرأة القيادية للمهارات الإبداعية في عملها، دار النشر والتوزيع، ط1، عمان الأردن، 2008، 73.

■ المرأة القائدة كزوجة:

كانت لها رؤية واضحة للبيت الذي ستؤسسه مع زوجها، وعندما شاء الله وجمعها بزوجها، بدأت بتحقيق الحلم الذي حلمت به، شعارها التعاون والحوار هما الأساس لتخطي المشاكل، شخصيتها القوية والصفات القيادية التي تتميز بها ساعدتها على التعامل مع الحياة والمحيطين بها بحكمة ونضج.

■ المرأة القائدة كفرد في المجتمع:

امرأة فعالة و إيجابية، تعرف جيدا مسؤوليتها اتجاه مجتمعها، و عرفت أنها فرد منتج، شعارها الاتقان في عملها ، أفكارها و دراستها ساهموا في نهضة وطنها و أمتها ، و عشق الوطن لا يقتصر على الشعارات الجميلة ، بل يعني الإنتاج و العمل و الاتقان ، التضحية و الصبر. ⁵³

12/ انطباع الرجل عن المرأة القيادية:

- ✓ المرأة لا تصلح للقيادة إلا إذا كانت القيادة الوسطى وتصلح للقيادة العليا في حالة كانت تقود النساء فقط.
- ✓ المرأة غير حاسمة في اتخاذ القرارات الحاسمة.
- ✓ المرأة عاطفية في قراراتها.
- ✓ المرأة لا تصبر على العمل الطويل.
- ✓ المرأة لا تتحمل أن تبقى في وظيفة واحدة بل تتركها الى بعد حين.
- ✓ المرأة لا تعرف كيف تدير الرجال والرجل يحس بالذل عندما تديره امرأة.
- ✓ المرأة لا تحفظ السر.
- ✓ مشاكل المرأة العائلية تمنعها من أداء مهامها على أكمل وجه. ⁵⁴

⁵³سراب جبار خورشيد، الكراهية للقيادة الناجحة الذكية للمرأة في الجانب المؤسسي من قبل الرجل المحور النفسي الاجتماعي، مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية الجامعة المستنصرية العراق، مجلة جامعة دهوك، ع1، مجلد 26، 27 تموز 2023، ص03.

⁵⁴ سراب جبار خورشيد، المرجع السابق، ص05.

13/ مقومات نجاح المرأة القيادية في المجتمع:

تنمية المهارات القيادية:

إن أهمية تنمية المهارات بالنسبة للمرأة يعكس بوضوح زيادة قدرتها على التنافس في ظل متغيرات بيئية جديدة، و يمكن تحديد ثلاث مجالات من اللزام أن تحظى بهم المرأة القائدة مواجهة التيار الفكري و امتلاكها لمتطلبات القيادة الفعالة، و المتضمنة اكتساب المهارات، فقد تعددت مجالات المرأة القائدة تحمل مسؤولية المركز القيادي ، مساعدة الأتباع للوصول الى الأهداف المطلوبة ، تطوير طرق العمل ، و التأثير على الأتباع بالإيجاب. ⁵⁵

تنمية المسار الوظيفي:

لم يعد النجاح الوظيفي للمرأة القائدة بمقدار الراتب الذي تحصل عليه، أو المستوى الوظيفي الذي تشغله، لكن النجاح الحقيقي هو قدرتها على مواجهة الصعوبات ومتطلبات العمل وتحمل المسؤولية، يجب على المرأة أن تنمي مسارها الوظيفي لضمان الاستقرار والنجاح، والعالم يحارب المرأة ونجاحاتها ولا يقتنع بالعمل الأنثوي ويرون أن القيادة تحتاج إلى الصفات الذكورية وليس الصفات الأنثوية.

تنمية شبكات العلاقات: يجب على المرأة أن تهتم بشبكة العلاقات داخل العمل، لأنه شرط أساسي لنجاح العمل و من بين هذه الشبكات هناك (شبكات العلاقات التنظيمية، شبكات التدريب).⁵⁶

التعامل مع الصراع التنظيمي وضغوط العمل:

من أهم مقومات نجاح المرأة القائدة هي حسن التعامل مع الصراع داخل بيئة العمل، والضغوطات اليومية، وعلى المرأة خلق التعاون مع الأتباع وتحفيزهم على العمل التنافسي فيما بينهم لكي يسير العمل بصورة جيدة.

الحكمة والاستقرار:

وهذا راجع إلى العاطفة التي تميزها في قيادتها.

⁵⁵ شريفة طابتي، صبرين ملاط، القيادة النسوية والثقافة الذكورية قراءة تحليلية في البعد العلائقي، مخبر علم النفس والتربية وقضايا المجتمع LPEQS، مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع03، مجلد 10، 2023، ص120.

⁵⁶ سراب جبار خورا شيد، المرجع السابق، ص121.

خلق علاقات إنسانية داخل المنظمة:

يسمح للأتباع العمل بأريحية ودون ضغوطات أي المرونة في العمل. ⁵⁷

⁵⁷ شريفة طابتي، صبرين ميلاط، المرجع السابق، ص 122.

14/ أهم فوائد وإيجابيات تولي النساء لمناصب قيادية في مختلف المجالات:

- النساء يتمتعن بصفات شخصية مميزة تتعكس بشكل إيجابي على بيئة العمل.
- تؤكد الاحصائيات والتقارير أن المنظمات التي تقودها النساء تتمتع بربحية أكبر وخسائر أقل.
- القيادات النسائية تكسب ثقة ورضا الأتباع.
- النساء القائدات يشجعن العمل الجماعي.
- النساء يركزن على فكرة توحيد الجهود وتنمية روح التعاون لتحقيق أهداف الفريق.
- النساء أكثر مهارة في التعامل مع النزاعات في بيئة العمل.
- النساء يتمتعن بمهارة كبيرة في التواصل مع الآخرين فالإتصال يساعد على تبادل ونقل المعلومات المهمة وطرح الأسئلة وتقديم الملاحظات.⁵⁸

15/ أمثلة عن القيادة النسوية:

إن تقلد المرأة للمناصب القيادية قديم قدم التاريخ ففي الشرق أولى شعب اليمن بلقيس ابنة ملك سبأ ، وكان كهانه و حكمائه قد تنبؤوا بانهييار سد مأرب ، و حين قرر الملك أنه سوف يترك المدينة هاربا هو و أسرته ، قررت ابنته بلقيس عدم الهروب وأنها ستظل في سبأ لتتقدها مهما كلفها الأمر ، وفر سبأ وترك ورائه ابنته بلقيس ، و قد أعطى شعب سبأ بلقيس القيادة بعد ان دمرت مملكة سبأ تدميرا بشعا ، فصنعت بلقيس حضارة عظيمة ، فكانت هي و شعبها تعبد النجوم و الكواكب ، و كانت مملكة سليمان بن داوود عليهما السلام أعظم ممالك عصرها و حكمت بلقيس اليمن حكما ديمقراطيا قائم على الشورى في اتخاذ القرارات فكان يتميز حكمها بالعدل و الذكاء و الموقف الذي أكد لهم ديمقراطيتها حين جمعت قومها كي تستشيرهم لكي

ترد على النبي سليمان على رسالته التي ذكرها في القرآن الكريم: {قَالَتْ يَا أَيُّهَا الْمَلَأُ أَفْتُونِي فِي أَمْرِي مَا كُنْتُ قَاطِعَةً أَمْرًا حَتَّى تَشْهَدُونِ} (32) {سورة النمل 32}.⁵⁹

يقول تعالى ذكره: قالت ملكة سبأ لأشرف قومها: يَا أَيُّهَا الْمَلَأُ أَفْتُونِي فِي أَمْرِي .

بمعنى: أشيروا عليّ في أمري الذي قد حضرني من أمر صاحب هذا الكتاب الذي ألقى إلي فجعلت المشورة فتيا .

⁵⁸ سراب جبار خورا شيد، المرجع السابق، ص06.

⁵⁹ سورة النمل، الآية 32.

وقوله تعالى: مَا كُنْتُ قَاطِعَةً أَمْرًا حَتَّى تَشْهَدُونُ

بمعنى: ما كنت قاضية أمرا في ذلك حتى تشهدون، فأشاوركم فيه. وأمن بلقيس، وسلمت لسليمان الطاعة ودخلت في دين الله ونبذت عبادة الكواكب والنجوم.⁶⁰ حتشبسوت من أشهر ملكات مصر، ومن الأسرة الثامنة عشرة، حكمت مصر حوالي عشرين سنة 1486 – 1468 ق.م، وارتدت ملابس الرجال ووضعت لحية مستعارة على ذقنها في المناسبات الرسمية لتكسب الرأي العام، وكانت تلقب نفسها بابن الشمس وسيد الأرضيين، كانت تدعو للسلام وناشرة للحضارة وأوقفت الغزوات و أقامت أسطولا تجاريا.⁶¹

في عهد البطالمة حكمت كليوباترا مصر وتوفيت في يوم 30 أغسطس قبل الميلاد، كان عمرها 39 سنة، عاشت منها 22 سنة كملكة و 11 سنة في علاقتها مع مارك أنطونيوس.⁶²

يقول الشيخ محمد الغزالي في كتابه السنة المحمدية بين أهل الفقه و أهل الحديث، يجب أن تتولى المرأة رئاسة الجمهورية و الوزراء و هذا ليس من اختراعي و إنما قالها العديد من الأئمة من بينهم ابن حزم ، و ابن جرير الطبري رأوا أنه يمكن للمرأة أن تصبح حاكمة أو قاضية و اتفقوا أنه لا يجوز أن تكون خليفة للمسلمين.⁶³

وفي أوروبا الحديثة برزت ملكات ايزابيلا الإسبانية، وكاترين الروسية، وماريا تريزا النمساوية، وفي إنجلترا كان عهد الملكة اليزابيث، والملكة فكتوريا أكثر عهود إنجلترا رخاء وديمقراطية .

⁶⁰ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، المرجع السابق، ص118.

⁶¹ نفسه، ص118.

⁶² نفسه، ص119.

⁶³ حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، 1998، ص21.

خلاصة الفصل:

تطرقنا في هذا الفصل للحديث عن مفهوم القيادة النسوية و خصائصها نظريتها و الفرق بين الرجل و المرأة في القيادة والصفات الشخصية التي تتميز بها المرأة القائدة و أهمية تقمص المرأة المركز القيادي على المجتمع ، فاستنتجنا من خلال هذا الفصل أن للمرأة القائدة خصائص تميز تساعد على النجاح و الوصول الى الأهداف المنشودة فهي يطغى عليها الطابع الأنثوي العاطفي ، مرنة في اتخاذ القرارات ، تتميز بالديناميكية ، الإبداع تفوق المرأة ب 25% في الإبداع من الرجل ، قيادتها منظمة و مرتبة ، لها القدرة على بناء علاقات إنسانية داخل المنظمة و قدرتها على الاتصال الفعال بكل أنواعه ، فالمرأة لها القدرة على تحمل المركز القيادي بالرغم من صعوباته، وتعتمد على أسلوب الشورى و المشاركة في اتخاذ القرارات و مبدأ التفاوض فهي تفوض السلطة للاتباع و تشاورهم فيشعرون بالانتماء و زيادة حبهم للعمل و الإبداع أكثر و تحقيق مبتغيات المنظمة ، فعمل المرأة كقائدة قديم قدم التاريخ و ليس جديد و لأن المرأة تعتبر نصف المجتمع يجب استثمارها و تأهيلها لكي تكون مساهمتها فعالة ، و بمشاركة المرأة في المراكز القيادية شهد العالم حركة التطور و العصر.

الفصل الثاني: أداء العاملين

تمهيد:

الأداء من الموضوعات الهامة التي نالت اهتمام المنظرين والإداريين في مجالات الإدارة، فهو الوسيلة الوحيدة للمؤسسة لتحقيق أهدافها و نجد العديد من المسؤولين الإداريين يعطون أهمية بالغة لأداء العاملين لأن أداء ادارتهم ما هو إلا نتاج لأداء الفرد داخله.

1/ مفهوم أداء العاملين:

إن مصطلح الأداء هو الترجمة للكلمة الإنجليزية performance و التي تعني وضعية الحصان في السباق حيث ترجمت الى الفرنسية و بذلك أخذت مجال واسع للتطبيق و استعملت في ميادين متعددة.⁶⁴

يقصد بالأداء المخرجات أو الأهداف التي يسعى النظام الى تحقيقها.⁶⁵

الأداء هو ذلك النشاط او السلوك الذي يؤدي الى نتيجة.⁶⁶

يعرفه عاشور على أنه قيام الفرد بالأنشطة و المهام المختلفة التي يتكون منها عمله و يمكننا أن نميز بين ثلاثة أبعاد جزئية يمكن أن يقاس أداء الفرد من خلال كمية الجهد المبذول و نوعية الجهد و نمط الأداء.⁶⁷

يعرفه فريدريك تايلور في كتابه المشهور مبادئ الإدارة العلمية لماهية الأداء بأنها تحقيق أقصى إنتاجية من الفرد و الالة⁶⁸

⁶⁴ موساوي مريم، بلخيري مبروكة، الولاء التنظيمي و أثره على أداء العاملين، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع عمل و تنظيم، بجامعة احمد دراية أدرار الجزائر، سنة 2017، ص.30.

⁶⁵ نفسه، ص.30.

⁶⁶ نفسه، ص.31.

⁶⁷ عاشور احمد صقر، السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005، ص.25.

⁶⁸ جابري عبد الكريم، الالتزام التنظيمي و تأثيره على أداء العاملين، دراسة ميدانية بالمكتبة العمومية للمطالعة تبسة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ، جامعة العربي التبسي تبسة، سنة 2019، ص.55.

2/عناصر الأداء :

المكونات الأساسية للأداء هي:

- نوعية العمل: مثل الدقة و الاتقان.
- المعرفة بمتطلبات القيادة: المعرفة بمهارات الوظيفة تقنيا و فنيا.
- كمية العمل: حجم العمل المنجز في الظروف العادية.
- المثابرة و الوثوق: يقصد بيها القدرة على تحمل المسؤولية و انتهاء من العمل في مواعيدها.⁶⁹

3/ معايير الأداء:

1. الجودة: وهي درجة اتقان وجود المنتج او الخدمة المقدمة و يتم الاتفاق على مستوى هذه الجودة سابقا للعودة و التقييم وفقها.
2. الكمية: يقصد بيها حجم العمل.
3. الوقت: هو المورد الغير قابل للتجديد و التفويض فهو رأسمال و ليس دخل ويتم استغلاله و هو من أهم خمس موارد الأساسية في مجال الإدارة.
4. الإجراءات هي إجراءات و خطوات المتبعة لتنفيذ المهام و الأساليب المسموح بها في أداء الوظيفة.⁷⁰

4/مؤشرات الأداء :

- التغيب: هي عدم حضور العامل أثناء دوامه الرسمي دون أن يكون في عطلة مرضية أو إجازة رسمية.

⁶⁹ أمينة مرابطي، الحوافز و دورها في تحسين أداء العاملين، دط، 2022،ص36.

⁷⁰ نفسه،ص37.

- دوران العمل: تعني تحركات العمال داخل المنظمة إلى منظمة أخرى كالحراك و الهجرة و التعاقب.
- الإنتاجية: هي القدرة على الإنتاج و ضمان اكبر كمية سلع و خدمات بأقل تكاليف و أقل مجهود.
- حوادث العمل: هي عبارة عن الوقوع الفجائي للإلراادي و إصابات جسدية، هو كل شيء يحدث بدون توقع سواء للفرد أو الآلات.⁷¹

5/ أهمية أداء العاملين: يحتل الأداء مكانة خاصة داخل أي منظمة كانت، باعتباره الناتج النهائي لمحصلة جميع الأنشطة بها، و ذلك لان المنظمات تكون أكثر استقرارا و أطول بقاءً حين يكون أداء العاملين أداء متميزا، ترجع أهمية أداء العاملين من وجهة نظر المنظمة الى ارتباطه بدورة حياتها في مراحلها المختلفة: مرحلة الظهور و البقاء و النمو، و مرحلة الاستقرار و السمعة و الفخر و مرحلة التميز و مرحلة الريادة.

كما يعتبر الأداء حجر الأساس في تحقيق اهداف المؤسسة، و بالتالي من اجل ضمان تحقيق الأهداف المنشودة لابد من دراسة هذا الأداء و متابعته و تقييمه من أجل استمرار السيطرة عليه في الاتجاهات المحققة للأهداف.⁷²

6/ أبعاد أداء العاملين: هناك ثلاث أبعاد لأداء العاملين و هم:

- أ. أداء العامل لدوره المحدد مسبقا أي الدور المنوط به.
- ب. أداء العامل للدور الإضافي اتجاه العمال.

⁷¹ أمينة مرابطي، المرجع السابق، ص38.

⁷² احمد جمال الغزالي، اثر الولاء التنظيمي على أداء العاملين بالتطبيق على بعض المنظمات المصرية، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، جامعة بنها، مصر، ص16.

7/ العوامل المؤثرة في أداء العاملين:

أولاً: عوامل خاصة بالفرد العامل:

أ. الاختلاف في السمات الفردية: ⁷³

كالقدرات التي يمتلكها العمال و التي تتغير بمرور الوقت، و قد تؤثر إما سلباً إما إيجاباً على أداء العاملين.

ب. مستوى التعليم:

الخبرات و الخلفية الشخصية، المركز الاجتماعي، المنطقة التي يعيش فيها، نوعية مدارس أطفالهم، نوعية الأصدقاء .

ت. مدى التطابق التنظيمي:

الاتساق بين العامل و المنظمة في القيم و الأهداف المشتركة، والشعور بالرضا الوظيفي و الالتزام التنظيمي، مما يؤثر بالإيجاب على أداء العمال.

ث. الكفاءة الذاتية للعامل:

قدرة العامل على التكيف مع تكنولوجيا المعلومات و قدرته على بناء أفكار جديدة و العمل ضمن الفريق ، و قدرته على اكتساب المهارات الجديدة.

ج. رأس المال النفسي:

توفر للعامل المرونة و الأمل و الكفاءة .

ح. الدورات و البرامج التدريبية:

قبل الحصول على الوظيفة يجب الدراسة الشخصية و المطالعة و القراءة كل ما هو جديد يتعلق بالوظيفة.

خ. التركيب الاجتماعي:

يقصد بها القدرات و المهارات لدى العامل.

⁷³ أحمد جمال الغزالي، المرجع السابق، ص17-18.

د. عمر العامل، الأقدمية، شخصيته، طموحاته.⁷⁴

ثانيا: عوامل خاصة بالمنظمة:

أ. مدى مشاركة العمال.

ب. الابتكار و تحمل المخاطرة.

ثالثا: عوامل خاصة بالبيئة المحيطة:

أ. دخل الفرد.

ب. محتوى التعليم الأساسي .

ت. إمكانيات العائلة.

ث. نظرة المجتمع للعامل.⁷⁵

⁷⁴ احمد جمال الغزالي، المرجع السابق، ص20.

⁷⁵ نفسه، ص21.

خلاصة الفصل:

يشير الأداء الى الطريقة التي يؤدي بها العامل المهام و المسؤوليات التي تتطلبها وظيفته، أي أنه مقياس يظهر مدى فاعلية وظيفته، أي أنه مقياس يظهر مدى فاعلية العامل في إنجاز عمله، و مدى مساهمته في تحقيق أهداف المنظمة، باختصار إنه السلوك الذي تقيم به المؤسسة الفرد الذي يعمل بها بطريقة صحيحة، مع مراعاة مدى فاعليته و كفاءته في أداء مهامه.

الاطار التطبيقي لدراسة

الفصل الثالث:
أثر القيادة النسوية على
أداء العاملين في
المؤسسة التربوية

تمهيد:

سنتطرق في هذا الفصل الى عرض و تحليل البيانات المحصل عليها في الدراسة الميدانية وكذلك عرض النتائج المتحصل عليها من خلال جمع البيانات و تحليلها في برنامج التحليل الاحصائي للعلوم الاجتماعية spss نسخة 22.

أولاً: مجالات الدراسة :

1/ المجال المكاني :

وقد كان مجال بحثنا بمدرسة ابتدائية بكار شيخ بومدين ولد جلول، تقع في حي الشهيد بن عمارة جباري الباي بثارقة ولاية عين تموشنت.

أنشأت ابتدائية بكار شيخ بومدين ولد جلول في 30 جوان 1986، وكانت سنة الافتتاح في 01 سبتمبر 1988 بحيث تقدر مساحة المؤسسة المبنية 50.617م، ومساحة السقف تقدر ب 32.103م يوجد 18 قاعة للدروس، مكتبة، مطعم، حجرة واحدة مستعملة لأغراض أخرى، مكتب المدير، مكتب النائب، ومكتب المشرفين، مكتب الإدارة ومكتب العمال المهنيين.

2/ المجال البشري :

تم تطبيق هذه الدراسة على الأساتذة والإداريين والعمال المهنيين لابتدائية بكار شيخ بومدين ولد جلول بثارقة، بحيث عدد الموظفين حالياً حوالي 39 موظف منها 20 أستاذ، مديرة ونائبة، 02 مشرف، 03 اداريين، 04 حر اس، 08 منظفات.

3/ المجال الزمني :

(13 فيفري 2024 – 13 مارس 2024)

هي الفترة التي نزلنا فيها إلى الميدان، بحيث هذه الفترة تتوقف على طبيعة الدراسة وأهدافها المراد تحقيقها، وعليه فالدراسة الميدانية تمت على فترات متفاوتة وموزعة كالتالي:

المرحلة الأولى: الدراسة الاستطلاعية.

تمت الزيارة الاستطلاعية لابتدائية بكار شيخ بومدين ولد جلول، وكان هدفنا من هذه الدراسة التعرف على الواقع الميداني للبحث قبل الخوض في تفاصيله وإزالة الغموض على بعض النقاط الغامضة.

المرحلة الثانية:

تم تطبيق استمارة تجريبية على 06 موظفين بالمدرسة، ومن خلال الأجوبة والمعلومات التي استنتجناها من هذه الاستمارة عدلنا الاستمارة لتصبح في شكلها النهائي.

المرحلة الثالثة:

تم فيها تصميم الاستمارة وعرضها على الأستاذ المشرف والموافقة عليها وتوزيعها على موظفين مدرسة ابتدائية بكار شيخ بومدين ولد جلول بثارقة.

4/ عينة الدراسة :

عينة البحث تلعب دوراً حيوياً في نجاح ودقة البحث الإمبريقي، حيث تعتبر النموذج الأساسي الذي يجري عليه معظم الأبحاث. في العلوم الإنسانية، يعبر عن العينة بالإنسان، الذي يعد العنصر الوحيد الذي يبني عليه الباحث عمله. ويتعين تمثيل المجتمع الأصلي بأفضل شكل ممكن لضمان الدقة والصدق.

إن مجتمع بحثنا هم الأساتذة والإداريين والعمال المهنيين لابتدائية بكار شيخ بومدين ولد جلول بثارقة ولاية عين تموشنت.

تعرف العينة هي الجزء من مجتمع الدراسة الذي تجمع منه المعلومات الميدانية، وهي الجزء من الكل.

وتعرف على أنها عبارة عن عدد محدود من المفردات التي سوف يتعامل معها الباحث، ويجب أن تكون ممثلة لمجتمع البحث في السمات والخصائص.

فإن العينة المختارة لدراستنا هي العينة القصدية وتسمى أيضا بالعينة العمدية والتي تعتمد على نوع من الاختيار المقصود، حيث يعتقد الباحث أنها تتكون من وحدات يعتقد أنها تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا صحيحا. ⁷⁶

5/ نموذج الدراسة :

تتضمن دراستنا الحالية متغيران أساسيان هما القيادة النسوية وتأثيرها على أداء العاملين وعليه فإن:
المتغير المستقل: القيادة النسوية.

المتغير التابع: أداء العاملين.

لتوفير الوقت وتسهيل عملية البحث، قمنا بتوزيع 30 استمارة محل الدراسة. بحيث تكون الاستبيان من المحاور الأساسية التالية:

المحور الأول: البيانات الشخصية .

المحور الثاني: تأثير القيادة النسوية على أداء العاملين.

المحور الثالث: مساهمة المهارات والسمات الشخصية للقائدة في تحقيق أداء جيد للعاملين.

المحور الرابع: دور نمط القيادة النسوية على أداء العاملين.

8/ الأساليب الإحصائية :

- التكرارات.

- النسبة المئوية.

ثانيا: عرض وتحليل البيانات

- تحليل بيانات المحور الاور (البيانات الشخصية):

أ-الجنس -

جدول 2: يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الجنس

الجنس

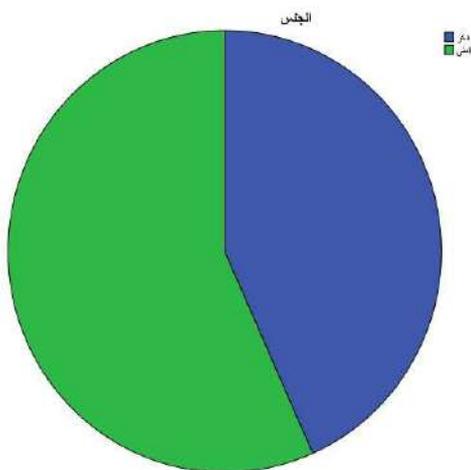
⁷⁶ راوية بنت أحمد القحطاني، سعود بن ضحيان، النمطية المنهجية في الرسائل الجامعية، دراسة مطبقة على عينة من الرسائل الدكتوراه بجامعة الملك سعود والامام محمد بن سعود الإسلامية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، ص446.

متغير الجنس	التكرارات	النسب المئوية
ذكور	13	43.3
اناث	17	56.7
المجموع	30	100

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

من خلال معطيات البحث الميداني والمحصل عليها عن طريق تفرغ البيانات ببرنامج SPSS نسخة 22، يتضح ان 17 فرد من عينة الدراسة هم من الاناث بنسبة وصلت 7.56%، في حين ان الذكور يمثلون نسبة 3.43%، بتكرار يصل الى 13 فرد من افراد العينة الكلية، وهذا ما يوضحه الشكل الآتي:

شكل 2: توزيع نسب افراد العينة حسب متغير الجنس



ب-السن:

جدول 3: يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير السن

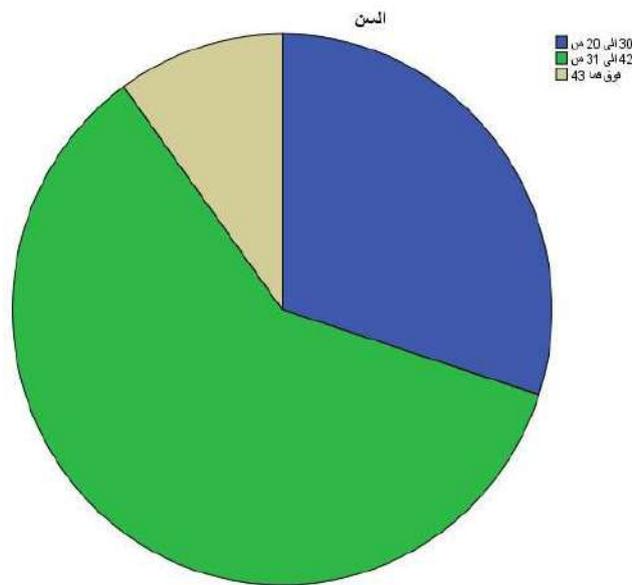
السن	التكرارات	النسب المئوية
متغير السن	9	30
من 20 الى 30		

60	18	من 31 الى 42
10	3	43 فما فوق
100	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

من خلال الجدول أعلاه، وبالنظر الى تكرارات افراد العينة والبالغ عددهم 30 فردا من المؤسسة محل الدراسة، نلاحظ ان الذين يبلغ سنهم ما بين 43 فما فوق قد بلغ تكرارهم 03 افراد بنسبة 10 %، اما الفئة العمرية من 20 الى 30 فنجدهم يمثلون نسبة 30 % بتكرار يصل الى 9 افراد من العين الكلية، في حين اخذت الفئة من 31 الى 42 أكبر نسبة بقيمة 60 % بتكرار يصل الى 18 فرد من أصل العينة الكلية، وهذا ما يوضحه الشكل الآتي:

شكل 3 : توزيع نسب افراد العينة حسب متغير السن



ج-المستوى التعليمي:

جدول 4: يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

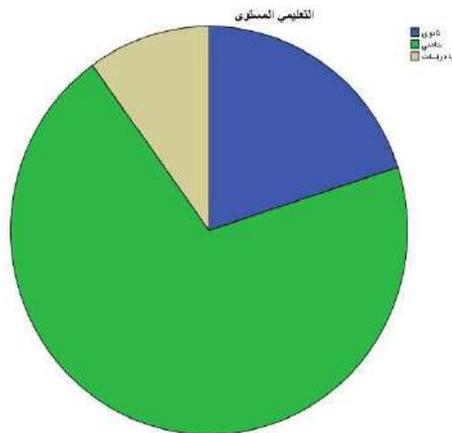
المستوى التعليمي		
متغير السن	التكرارات	النسب المئوية
ثانوي	6	20
جامعي	21	70
دراسات عليا	3	10
المجموع	30	100

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

من خلال الجدول أعلاه، وبالنظر الى تكرارات افراد العينة والبالغ عددهم 30 فردا من المؤسسة محل الدراسة، نلاحظ ان الذين يملكون شهادات دراسات عليا قد بلغ تكرارهم 03 افراد بنسبة 10 %، اما الافراد الذين لديهم شهادات جامعية فنجدهم يمثلون نسبة 70 % بتكرار يصل الى

21 افراد من العينة الكلية، في حين مثلت الفئة التي المتحصلة على شهادات ثانوية تكرار بعدد بلغ 6 افراد من العينة الكلية بنسبة 20 %، وهذا ما يوضحه الشكل الآتي:

شكل 4: توزيع نسب افراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي



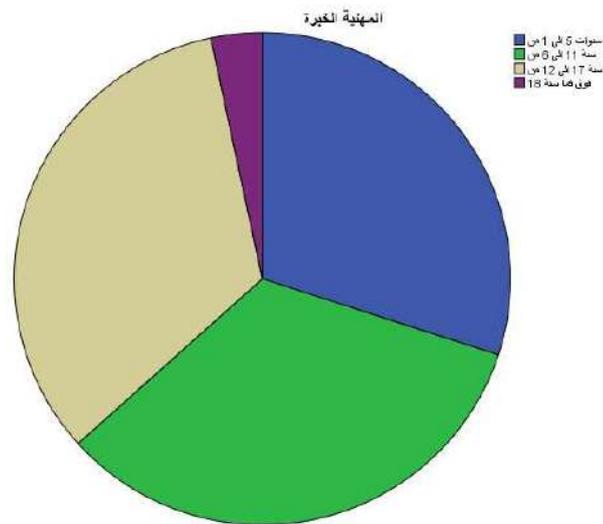
د-الخبرة المهنية:

جدول 5: يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية

الخبرة المهنية		
متغير السن	التكرارات	النسب المئوية
من 1 الى 5	9	30
من 5 الى 11	10	33.3
من 12 الى 17	10	33.3
18 فما فوق	1	3.3
المجموع	30	100

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

شكل 5: توزيع نسب افراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية



ه- الحالة العائلية:

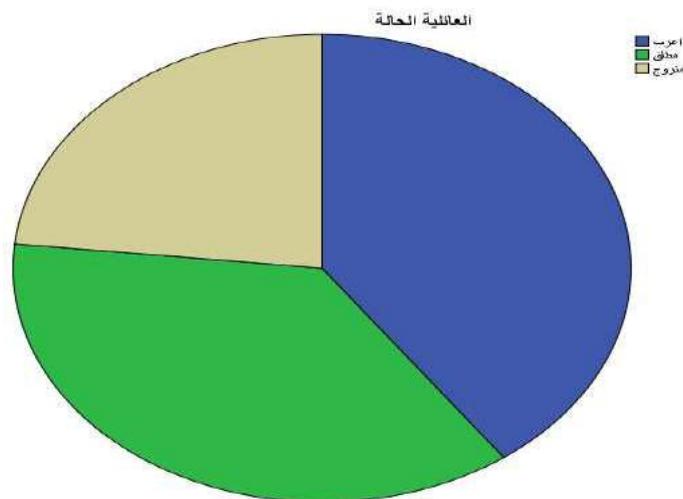
جدول 6: يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير الحالة العائلية

الحالة العائلية		
متغير السن	التكرارات	النسب المئوية
أعزب	12	40
مطلق	11	36.7
متزوج	7	23.3
ارمل	0	0
المجموع	30	100

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

من خلال معطيات البحث الميداني يتضح ان 12 فرد أعزب بنسبة 40% اما فئة المتزوجين فبلغت 11 فرد بنسبة 36.7%، اما اخر مرتبة فذهب لفئة المتزوجين بعدد 7 من أصل الافراد العينة الكلية بنسبة 23.3%، يتضح ان وهذا ما يوضحه الشكل الآتي:

شكل 6: توزيع نسب افراد العينة حسب متغير الخبرة المهنية



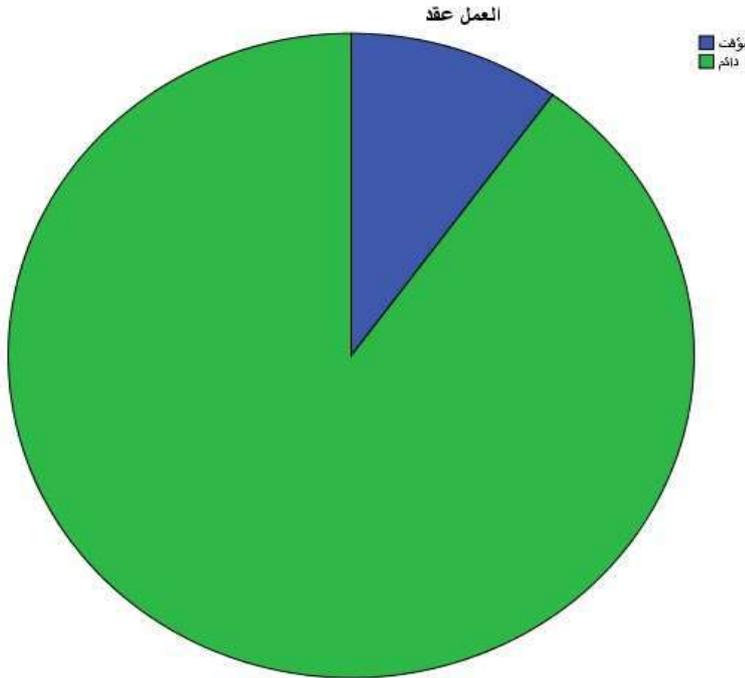
جدول 7: يوضح توزيع افراد العينة حسب متغير عقد العمل

عقد العمل		متغير السن
النسب المئوية	التكرارات	
10	3	مؤقت
90	27	دائم
100	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

من خلال معطيات البحث الميداني يتضح ان 12 فرد أعزب بنسبة 90% من عينة الدراسة الكلية ان لها عقد دائم، بتكرار يقدر بـ 27 فرد من اجمالي العينة، بينما نلاحظ نسبة 10% بتكرار بلغ عدد افرادها 3 افراد من العينة الكلية، وهذا ما يوضحه الشكل الآتي:

شكل 6: توزيع نسب افراد العينة حسب متغير عقد العمل



2-تحليل بيانات المحور الثاني (تأثير القيادة النسوية على أداء العاملين):

جدول 8: هل وجود المرأة في مركز قيادي في العمل يزيد فيك؟

هل وجود المرأة في مركز قيادي في العمل يزيد فيك؟		
النسب المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
43.3	13	الرغبة في العمل
3.3	1	النفور من العمل
53.3	16	الابداع في العمل
100	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان 3.53% يؤيدون فكرة الابداع في العمل بتكرار يقدر بـ16 فرد من أصل العينة الكلية، بينما ذهبت المرتبة التالية لفكرة الرغبة في العمل بتكرار بلغ 13

فرد وبنسبة مئوية مقدرة بـ 3.43%، اما اخر مرتبة فذهب لفكرة النفور من العمل كون المرأة تعتبر مركز قيادي هي كذلك وعليه نلاحظ انها بلغت نسبة 3.3% بعدد تكرار بلغ فرد واحدمن أصل اجمالي العينة الكلية التي تبنت هذه الفكرة.

جدول 9: هل تقوم المرأة القاندة بتوزيع الأدوار عليكم بشكل عادل؟

هل تقوم المرأة القاندة بتوزيع الأدوار عليكم بشكل عادل؟		
النسب المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
0	0	ابدا
23.3	7	احيانا
76.7	23	دائما
100	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه ان 23 فرد من أصل العينة الكلية وبنسبة يؤيدون بشكل دائم فكرة ان المرأة تقوم بتوزيع الأدوار على الموظفين بشكل عادل وذلك بنسبة بلغت 7.76% وهي نسبة مرتفعة جدا، على غرار الفئة التي تكون من 7 افراد فهم كذلك يؤيدون هذه الفكرة بحيث بلغت نسبتهم من أصل اجمالي العينة الكلية 3.23%.

جدول 10: هل تتقبل أوامر قائدتك في العمل؟

هل تتقبل أوامر قائدتك في العمل؟		
النسب المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
0	0	ابدا
23.3	7	احيانا
76.7	23	دائما
100	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22 من خلال مجريات البحث الميداني ومن خلال الجدول أعلاه نلاحظ ان 23 فرد من أصل العينة الكلية وبنسبة يتقبلون أوامر قائدتهم في العمل وذلك بنسبة بلغت 7.76% وهي نسبة مرتفعة جدا، على غرار الفئة التي تكون من 7 افراد فهم كذلك يؤيدون هذه الفكرة بحيث بلغت نسبتهم من أصل اجمالي العينة الكلية 3.23%.

جدول 11: هل تطلب من قائدتك المساعدة عند حدوث مشكلة؟

هل تقوم تطلب من قائدتك المساعدة عند حدوث مشكلة؟		
النسب المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
13.3	4	لا
86.7	26	نعم
100	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه ان 7.86% يطلبون المساعدة من القائدة في حال حدوث مشكلة كونها الدرع الحامي لهم في المؤسسة والأكثر خبرة وبتكرار بلغ 26 فرد من أصل العينة الكلية، اما نسبة 3.13% فذهبت للفئة التي تعارض هذه الفكرة او هم الذين يفضلون الاعتماد على أنفسهم او استعمال حلول أخرى في وقوع مشكلة بتكرار قدر ب 4 افراد.

جدول 12: هل تستطيع المرأة تحمل صعوبات المركز القيادي؟

هل تستطيع المرأة تحمل صعوبات المركز القيادي ؟		
النسب المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
6.7	2	لا
93.3	28	نعم
100	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه ان 3.93% يؤيدون فكرة ان المرأة تستطيع تحمل صعوبات المركز القيادي وبتكرار بلغ 28 فرد من أصل العينة الكلية، اما نسبة 7.6% فذه بتتل فئة التي تعارض هذه الفكرة بتكرار قدر بشخصين من أصل اجمالي العينة.

جدول 13: ما هو نوع الاتصال بينك وبين قائدتك في العمل؟

ما هو نوع الاتصال بينك و بين قائدتك في العمل ؟		
النسب المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
100	30	مباشر
0	0	غير مباشر
0	0	اخرى
100	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

اما في هذا الجدول نرى ان كل عينة الدراسة تفضل الاتصال المباشر في أداء المهام داخل المؤسسة بنسبة 100% وبتكرار يمثل كل اجمالي العينة.

تحليل بيانات المحور الثالث (مساهمة المهارات والسمات الشخصية للقائدة في تحقيق أداء جيد للعاملين).

جدول 14: ما هو الطابع الذي يغلب على قائدتك في تسيير المؤسسة ونجاحها؟

ما هو الطابع الذي يغلب على قائدتك في تسيير المؤسسة و نجاحها ؟		
النسب المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
70	21	الطابع العاطفي
30	9	الطابع القانوني
100	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

فيما يخص الطابع الذي يعلب على القائدة في تسيير المؤسسة ونجاحها نلاحظ من خلال معطيات الجدول الأغلبية الساحقة ذهبت لفئة بلغ تكرارها 21 فرد من أصل العينة الكلية والتي اجابت بان الطابع الذي يغلب على القائدة هو الطابع العاطفي بنسبة مقدرة بـ70 % بينما ذهبن باقي النسبة الى 9 أفراد من باقي العينة فهم يفضلون الطابع القانوني وبلغت نسبتهم 30%.

جدول 15: هل يوجد سهولة في الاتصال مع قائدتك؟

هل يوجد سهولة في الاتصال مع قائدتك ؟		
النسب المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
3.3	1	لا
96.7	29	نعم
100	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه ان 7.96% يجدون سهولة ويسر في الاتصال مع قائدتهم وبتكرار بلغ 29 فرد من أصل العينة الكلية، اما نسبة 3.3 % ذهبت للفئة التي تعارض هذه الفكرة بتكرار قدر بفرد واحد.

جدول 16: هل تشجع المرأة القائدة العمل؟

هل تشجع المرأة القائدة العمل ؟		
النسب المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
90	27	الجماعي
10	3	الفردى
100	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبتين بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

فيما يخص تشجيع المرأة القائدة العمل نلاحظ من خلال معطيات الجدول الأغلبية ذهبت لفئة بلغ تكرارها 27 فرد من أصل العينة الكلية والتي اجابت بان المرأة القائدة تفضل العمل الجماعي بنسبة مقدرة بـ 90% بينما ذهبن باقي النسبة الى 39 افراد من باقي العينة فهم يقولون ان المرأة القائدة تق=فضل العمل الفردي وبلغت نسبتهم 10%.

جدول 17: هل يؤثر عامل الجنس في القيادة على الأداء والمؤسسة؟

هل يؤثر عامل الجنس في القيادة على الأداء والمؤسسة؟		
النسب المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
36.7	11	نعم
63.3	19	لا
100	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه ان 3.63% يرفضون ان عامل الجنس يؤثر على أداء المؤسسة ويتكرر بلغ 10 فرد من أصل العينة الكلية، اما نسبة 7.36% فذهبت للفئة التي ايدت هذه الفكرة بتكرار قدر 11 فرد من اجمالي العينة.

جدول 18: في حالة الإجابة بنعم ماذا تفضل؟

في حالة الإجابة بنعم ماذا تفضل؟		
النسب المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
53.3	16	القيادة النسوية
46.7	14	القيادة الذكورية
100	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

في حالة الإجابة بنعم على سؤال " هل يؤثر عامل الجنس في القيادة على أداء المؤسسة؟ ف جاءت نسبة 3.53% بمجموع 16 فرد فكانت اجابتهم انهم يفضلون القيادة النسوية على عكس فئة 14 فرد فهي الأخرى عارضت واجابت بانها تفضل الفئة الذكورية بنسبة مقدرة ب 7.46 وبتكرار بلغ 14 فرد من أصل العينة الكلية.

4-تحليل بيانات المحور الرابع (دور نمط القيادة النسوية في فعالية أداء العاملين).

جدول 19: هل تعتمد قائدتك على مبدأ تفويض السلطة؟

هل تعتمد قائتك على مبدأ تفويض السلطة؟		
النسب المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
60	18	نعم
40	12	لا
100	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه ان 60% يؤيدون ان القائدة تعتمد على مبدأ تفويض السلطة وبتكرار بلغ 18 فرد من أصل العينة الكلية، اما نسبة 40% فذهبت للفئة التي عارضت هذه الفكرة بتكرار قدر 12 فرد من اجمالي العينة.

جدول 20: في حالة الإجابة بنعم ماذا تفضل؟

في حالة الإجابة بنعم لمن تفويض السلطة؟		
النسب المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
53.3	16	الرجال
46.7	14	النساء
100	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

في حالة الإجابة بنعم على سؤال " هل تعتمد قائنتك على مبدأ تفويض السلطة؟ ف جاءت نسبة 3.53% بمجموع 16 فرد فكانت اجابتهم انهم يفضلون الرجال على عكس فئة 14 فرد فهي الأخرى عارضت واجابت بانها تفضل النساء بنسبة مقدرة ب 7.46 وبتكرار بلغ 14 فرد من أصل العينة الكلية.

جدول 21: هل تعتمد القادة على أسلوب المشاورة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل؟

هل تعتمد القادة على أسلوب المشاورة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل؟		
النسب المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
80	24	نعم
20	6	لا
100	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

نلاحظ من خلال معطيات الجدول أعلاه ان 80% يؤيدون ان القادة تعتمد أسلوب المشاورة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل وبتكرار بلغ 24 فرد من أصل العينة الكلية، اما نسبة 20% فذهبت للفئة التي عارضت هذه الفكرة بتكرار قدر 6 افراد من اجمالي العينة.

جدول 22: ما هو النمط القيادي الذي تعتمده المرأة القادة؟

ما هو النمط القيادي الذي تعتمده المرأة القادة؟		
النسب المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
13.3	4	التسلطي
83.3	25	الديمقراطي
3.3	1	الفوضوي
100	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

من خلال الجدول أعلاه فترى ان أكبر بنسبة ذهبت للفئة التي اجابت بان المرأة القائدة تفضل النمط القيادي الديمقراطي بتكرار بلغ 25 فرد من أصل العينة الكلية ونسبة مقدرة بـ3.83%، ثم تعود الفئة الثانية للفئة التي تكون من 4 افراد فأجابوا ان المرأة تفضل النمط التسلطي بنسبة 3.13 % وتعود اخر فئة بتكرار بلغ فرد واحد اجبوا بالنمط الفوضوي بلغت نسبتهم 3.3%.

جدول 23: ما هي الطريقة التي تستعملها المرأة القائدة لرفع من ادائك في العمل؟

ما هو النمط القيادي الذي تعتمده المرأة القائدة؟		
النسب المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
26.7	8	طريقة التوجيه
16.7	5	طريقة المراقبة
56.7	17	الكل معا
100	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

نلاحظ من خلال الجدول ان أكبر بنسبة ذهبت للفئة التي اجابت بان المرأة القائدة تستعمل كل طريقة التوجيه وطريقة المراقبة معا بتكرار بلغ 17 فرد من أصل العينة الكلية ونسبة مقدرة بـ7.56%، ثم تعود الفئة الثانية للفئة التي تكون من 8 افراد فأجابوا ان بان المرأة القائدة تستعمل طريقة التوجيه بنسبة 7.26 % وتعود اخر فئة بتكرار بل غ5 افراد اجبوا بطريقة المراقبة بلغت نسبتهم 7.16%.

جدول 24: ما هي الإجراءات التي تطبقها القائدة عند حدوث مشكل في العمل؟

ما هي الإجراءات التي تطبقها القائدة عند حدوث مشكل في العمل ؟		
النسب المئوية	التكرارات	بدائل الإجابة
6.7	2	الإنذار
3.3	1	تطبيق القانون بصرامة
13.3	4	التسامح
76.7	23	مناقشة الوضع بهدوء
100	30	المجموع

المصدر: من اعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج SPSS نسخة 22

نلاحظ من خلال الجدول ان اكبر بنسبة ذهبت للفئة التي اجابت مناقشة الوضع بهدوء هو الاجراء الأنسب في حال حدوث مشاكل و صراعات داخل مكان العمل بتكرار بلغ 23 فرد من اصل العينة الكلية و نسبة مقدرة بـ 7.76% ، ثم تعود الفئة الثانية للفئة التي تكون من 4 افراد فأجابوا ان التسامح هو الطريق الأنسب بنسبة 3.13 % تليها الفئة التي تتكون من فردين فاجبوا ان القائدة يجب ان تتخذ اجراء الإنذار لحل المشاكل و الصراعات بنسبة بلغت 7.6% و تعود اخر فئة بتكرار بلغ فرد واحد اجبوا بطريقة تطبيق القانون بصرامة بلغت نسبتهم 3.3%.

ثالثا: مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات:

1- تحليل و مناقشة الفرضية الأولى :

فيما يخص الفرضية الجزئية الأولى والتي مفادها: " تأثير القيادة النسوية على أداء العاملين
"نستخلص النتائج التالية:

- 3.53% يؤيدون فكرة الابداع في العمل بتكرار يقدر بـ 16 فرد من أصل العينة الكلية.

- أعلاه أن 23 فرد من أصل العينة الكلية وبنسبة يؤيدون بشكل دائم فكرة ان المرأة تقوم بتوزيع الأدوار على الموظفين بشكل عادل وذلك بنسبة بلغت 7.76%
- أن 7.86% يطلبون المساعدة من القائدة في حال حدوث مشكلة كونها الدرع الحامي لهم في المؤسسة والأكثر خبرة وبتكرار بلغ 26 فرد من أصل العينة الكلية.
- أعلاه أن 3.93% يؤيدون فكرة ان المرأة تستطيع تحمل صعوبات المركز القيادي وبتكرار بلغ 28 فرد من أصل العينة الكلية.
- نرى أن كل عينة الدراسة تفضل الاتصال المباشر في أداء المهام داخل المؤسسة بنسبة 100 % وبتكرار يمثل كل اجمالي العينة.

من خلال تحليل نتائج الدراسة ، يظهر أن الغالبية العظمى من المشاركين يؤيدون فكرة أن القيادة النسوية تلعب دوراً مهماً في تعزيز الأداء و الابداع في بيئة العمل ، يظهر الدعم القوي لفكرة توزيع الأدوار بشكل عادل و قدرة المرأة على تحمل التحديات في المراكز القيادية يظهر استعدادهم للتعاون مع القائدة و طلب المساعدة منها في حالة وجود مشكلة ، مما يعكس الثقة و الاحترام لشخصيتها و خبرتها، كما يفضل الجميع الاتصال المباشر في أداء المهام ، مما يوحي بأهمية التواصل الفعال و الشفافية في تحقيق الأهداف المشتركة بكفاءة أكبر في المؤسسة.

وعليه تحققت الفرضية الأولى التي مفادها " تأثير القيادة النسوية على أداء العاملين" وتعتبر فرضية صحيحة.

2-تحليل و مناقشة الفرضية الثانية :

فيما يخص الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها "تساهم المهارات والسمات الشخصية للقائدة في تحقيق أداء جيد للعاملين" نستخلص النتائج التالية:

-الأغلبية الساحقة ذهبت لفئة بلغ تكرارها 21 فرد من أصل العينة الكلية والتي أجابت بأن الطابع الذي يغلب على القائدة هو الطابع العاطفي بنسبة مقدرة بـ70 %.

- أن 7.96% يجدون سهولة ويسر في الاتصال مع قائدهم وبتكرار بلغ 29 فرد من أصل العينة الكلية.

الأغلبية ذهبت لفئة بلغ تكرارها 27 فرد من أصل العينة الكلية والتي اجابت بان المرأة القائدة تفضل العمل الجماعي بنسبة مقدرة بـ90 %

- ان 3.63% يرفضون ان عامل الجنس يؤثر على أداء المؤسسة وبتكرار بلغ 10 فرد من أصل العينة الكلية

-في حالة الإجابة بنعم على سؤال " هل يؤثر عامل الجنس في القيادة على أداء المؤسسة؟ ف جاءت نسبة 3.53% بمجموع 16 فرد فكانت اجابتهم انهم يفضلون القيادة النسوية.

من خلال تحليل نتائج الدراسة، نستنتج أن الطبيعة العاطفية للقيادة النسوية القدرة على التواصل و بناء العلاقات الشخصية داخل بيئة العمل، عندما يكون القائد قادراً على التعبير بشكل فعال عن الدعم و الاهتمام تجاه العمال ، فقد يؤدي ذلك الى زيادة مستويات الرضا الوظيفي بين العمال ، علاوة على ذلك يمكن للعمال أن يشعروا بالانتماء و الاندماج داخل الفريق عندما يشعرون بالدعم و الاحترام من قبل القائدة النسوية ، وهذا بدوره يمكن أن يزيد من مستويات الالتزام و المشاركة في العمل ، مما يؤدي في نهاية المطاف الى تحسين الأداء العام في المنظمة.

وعليه تحققت الفرضية الأولى التي مفادها "تساهم المهارات والسمات الشخصية للقائدة في تحقيق أداء جيد للعاملين " وتعتبر فرضية صحيحة.

3-تحليل و مناقشة الفرضية الثالثة :

فيما يخص الفرضية الجزئية الثالثة والتي مفادها "دور نمط القيادة النسوية في فعالية أداء العاملين" نستخلص النتائج التالية:

-أعلاه ان 60% يؤيدون أن القائمة تعتمد على مبدأ تفويض السلطة وبتكرار بلغ 18 فرد من أصل العينة الكلية.

في حالة الإجابة بنعم على سؤال " هل تعتمد قائتك على مبدأ تفويض السلطة؟ "فجاءت نسبة 3.53% بمجموع 16 فرد فكانت اجابتهم انهم يفضلون الرجال.

- أن 80% يؤيدون ان القائمة تعتمد أسلوب المشاورة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل وبتكرار بلغ 24 فرد من أصل العينة الكلية.

-أكبر نسبة ذهبت للفئة التي اجابت بأن المرأة القائمة تفضل النمط القيادي الديمقراطي بتكرار بلغ 25 فرد من أصل العينة الكلية ونسبة مقدرة بـ 3.83%.

- أكبر نسبة ذهبت للفئة التي اجابت بان المرأة القائمة تستعمل كل طريقة التوجيه وطريقة المراقبة معا بتكرار بلغ 17 فرد من أصل العينة الكلية ونسبة مقدرة بـ 7.56%.

- أكبر نسبة ذهبت للفئة التي أجابت مناقشة الوضع بهدوء هو الإجراء الأنسب في حال حدوث مشاكل وصراعات داخل مكان العمل بتكرار بلغ 23 فرد من أصل العينة الكلية ونسبة مقدرة بـ 7.76%.

من خلال تحليل نتائج الدراسة، نستنتج تحولاً في دور المرأة كقائدة داخل المؤسسات، وتبرز دورها في تفويض السلطة، والاعتماد على أنماط القيادة المشاركة والديمقراطية، وتشجيع الحوار وحسن الاصغاء والتواصل الفعال وترك العمال يعبرون عن انشغالاتهم، هذه النتائج يمكن تفسيرها بوجود تغيرات اجتماعية و ثقافية في الفهم و التقبل لدور المرأة في المجتمع و العمل ، ويظهر تفضيل العمال أنماط القيادة النسوية مما يشير الى تطور في توجهاتهم نحو

القيادة و التعاون و تقديرهم للقيادة النسوية باعتبارها مهمة ومؤثرة في تحقيق أهداف المؤسسة ،تظهر هذه النتائج تغيراً إيجابياً في الاعتقادات و القيم الاجتماعية، مما يعزز فهمنا لمساهمة المرأة في المجتمع و قدرتها على القيادة و الإدارة بكفاءة وفعالية، هذا التحول يشير إلى تقدم في مسار تحقيق المساواة بين الجنسين و تعزيز دور المرأة و اقتحامها جميع المجالات، و خصوصاً المؤسسات التربوية.

وبناءً على ذلك، نجد أن الفرضية التي تقول "دور نمط القيادة النسوية في فعالية أداء العاملين صحيحة. وبهذا، نؤكد على صحة الفرضية العامة التي طرحناها سابقاً.

نتائج الدراسة:

- تبين لنا أن المرأة قد فهمت ديناميكية الدور القيادي، و فرضت نفسها لتكون سند للذكور و فهمت وظائف القيادة و صنفتها و قسمت الأعمال بشكل عادل و شاركت العمال في اتخاذ القرارات و قامت بالاعتماد على مبدأ تفويض السلطة لهم و أثرت على سلوك الافراد بالإيجاب و كسبت قبولهم، و قامت ببناء علاقات إنسانية قوية.
- وافقت بين الحياة العملية و الحياة الشخصية.
- أبدعت و تميزت بالطابع العاطفي و تبنت النمط الديمقراطي، تشجع العمل الجماعي، تركت المجال للعامل لكي يعبر عن أفكاره و حاجاته ليشعر بروح الانتماء و أنه عضو مهم في المؤسسة.
- تركت المرأة القائدة بصمة إيجابية و أثرت على العاملين بالإيجاب.

خاتمة

خاتمة

حاولت هذه الدراسة تقديم وجهة نظر نوعية تتفق مع إطار أبحاث العلوم الاجتماعية، بالإضافة الى ذلك، يتم تناول الموضوع من منظور وصفي في إطار علم الاجتماع عمل وتنظيم، وقد تناول هذا الموضوع العلاقة بين مفهومين هما: القيادة النسوية وأداء العاملين.

خطت المرأة القيادية خطوة كبيرة حققت بفضلها نقلة نوعية في عدة مجالات برزت فيها كقوة فاعلة في مختلف المجالات السياسية والاجتماعية والاقتصادية بشكل عام، والمجال التربوي بشكل خاص، ورغم عدم اكتمال التصور للدونية الموجودة في عقول الرجال والنساء والتي كانت نتيجة لتأثير النظام الثقافي وما يدعمه تقسيم الأدوار بين الجنسين، فمن خلال النتائج الموصل إليها من خلال دراستنا من الناحيتين النظرية والتطبيقية، ومن الواضح أن النساء قد فهمن ديناميكيات الدور القيادي وفرضت نفسها لتكون سند للذكور وفهمت وظائف القيادة وصنفتها وقسمت الأعمال بشكل عادل وشاركت العمال في اتخاذ القرارات وقامت بتقويض السلطة و أثرت على سلوك الأفراد ، وقامت ببناء علاقات إنسانية قوية ووافقت بين الحياة العملية و الحياة الشخصية، فأبدعت وتميزت بالطابع العاطفي و تبنت النمط الديمقراطي، وشجعت العمل الجماعي والتواصل الفعال والحوار وحسن الاصغاء وتركت المجال للعامل لكي يعبر عن حاجاته وأفكاره فيحس العامل بروح الانتماء وأنه عضو مهم في المؤسسة وهذا ما يزيد فيه روح العمل و الابتكار و الزيادة في الإنتاج و تحقيق الأهداف المنشودة.

تركت المرأة القائدة بصمة إيجابية وأثرت على العاملين بالإيجاب، إلا أن حتى الآن لا زال هناك نظرة سلبية للمنصب القيادي للمرأة.

مصادر والمراجع

مراجع باللغة العربية.

أولاً- القرآن

1. سورة النمل الآية 32

ثانياً - الكتب

2. أحمد بن عبد الله المحسن العساف، مهارات القيادة وصفات القائد، دار النشر العلمي والمطابع، ط1، الرياض، السعودية، 1999.
3. جون بليس وستيف سميت، عولمة السياسة العالمية، مركز الخليج للأبحاث، دبي، 2004.
4. حسين عبد الحميد أحمد رشوان، القيادة، دراسة في علم الاجتماع النفسي والإداري والتنظيمي، مؤسسة شباب الجامعة، 2010.
5. حسين عبد الحميد أحمد رشوان، علم اجتماع المرأة، المكتب الجامعي الحديث، 1998.
6. سراب جبار خورشيد، الكراهية للقيادة الناجحة الذكية للمرأة في الجانب المؤسسي من قبل الرجل المحور النفسي الاجتماعي، مركز المستنصرية للدراسات العربية والدولية الجامعة المستنصرية العراق، مجلة جامعة دهوك، ع1، مجلد 26، 27 تموز 2023.
7. عبد الرزاق بن حبيب، سيدي محمد بن أشن هو، المحددات الفردية لمقاولة المرأة قراءة نظرية وتجريبية، تلمسان الجزائر.
8. عبد الهادي الفضلي، أصول البحث، دار المؤرخ العربي، بيروت، الطبعة الأولى، 1992.
9. عاشور احمد صقر، السلوك الإنساني في المنظمات، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2005.
10. عبير طایل فرحان البشابشة، درجة ممارسة المرأة القيادية للمهارات الإبداعية في عملها، دار النشر والتوزيع، ط1، عمان الأردن، 2008.
11. علي أحمد عبد الرحمن عياصرة، القيادة والدافعية في الإدارة التربوية، دار ومكتبة الحامد، عمان، ط1، 2006.

12. كيث جرينت، القيادة مقدمة قصرة جدا، ط1، مؤسسة هنداوي للتعليم والثقافة، القاهرة مصر، 2013.
13. محمد الطيب خرفي، القيادة النسوية في القران الكريم، ملكة سبأ نموذجا، دعوة واعلام، جامعة حمه لخضر الوادي، سنة 2020.
14. محمد مرهان علي المحمودي، مناهج البحث العلمي دار الكتب ط3، 2015.

ثالثا- مجلات:

15. جون بليس وستيف سميت، عولمة السياسة العالمية، مركز الخليج للأبحاث، دبي، 2024.
16. راوية بنت أحمد القحطاني، سعود بن ضحيان، النمطية المنهجية في الرسائل الجامعية، دراسة مطبقة على عينة من الرسائل الدكتوراه بجامعة الملك سعود والامام محمد بن سعود إسلامية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم.
17. شريفة طابتي، صبرين ملاط، القيادة النسوية والثقافة الذكورية قراءة تحليلية في البعد العلائقي، مخبر علم النفس والتربية وقضايا المجتمع LPEQS، مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الإنسانية والاجتماعية، ع03، مجلد 10، 2023.
18. طارق محمد السويدي، صناعة القائد، مكتبة جرير، ط3، الرياض، 2005.
19. عبير طایل فرحان البشاشة، درجة ممارسة المرأة القيادية للمهارات الإبداعية في عملها، دار النشر والتوزيع، ط1، عمان الأردن، 2008.
20. ليلي عبد الوهاب، تغير أدوار المرأة وتطور المجتمع، المجلة الاجتماعية القومية، سبتمبر 1978.
21. هالة كمال، مترجمة، موسوعة النساء والثقافات الإسلامية، مؤسسة المرأة والذاكرة، القاهرة، 2006.

رابعا- الرسائل والأطروحات:

22. اغمين نذيرة تقنية جمع البيانات مطبوعة موجهة لطلبة سنة أولى ماستر علم النفس المدرسي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2022.
23. احمد جمال الغزالي، اثر الولاء التنظيمي على أداء العاملين بالتطبيق على بعض المنظمات المصرية، رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، جامعة بنها، مصر، ص16.
24. بترعة حياة، واقع الاتصال التنظيمي وعلاقتها بفاعلية الأداء في المؤسسة التربوية، دراسة ميدانية بثانوية نواويه عبد الله واد الشحم قالمة، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع عمل وتنظيم، بجامعة 8 ماي 1945 قالمة، 2020.
25. بن لالة يمينة، مصمودي كلثوم، القيادة النسوية وتأثيرها على العاملين في المؤسسة التربوية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر، جامعة دراية ادرار، قسم العلوم الاجتماعية، 2023.
26. جابري عبد الكريم، الالتزام التنظيمي و تأثيره على أداء العاملين، دراسة ميدانية بالمكتبة العمومية للمطالعة تبسة، مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر ، جامعة العربي التبسي تبسة، سنة 2019، ص55.
27. عمار نوى. محاضرات خاصة بمقياس القيادة والاتصال المؤسسي، كلية محمد بسير برج بوعريريج، كلية العلوم الاجتماعية، 2020.
28. كسور اسيا، القيادة النسوية من منظور سيولوجيا التنظيمات، مركز البحث العلمي والتقني الأنثروبولوجيا الثقافية والاجتماعية، مجلة تنمية الموارد البشرية، ع7، مجلد 20، 2016.
29. مريم سليمان عباس دليمي، خصائص القيادة النسوية وأثرها على تطوير رأس المال النفسي اختبار الدور المعدل، مذكرة لنيل شهادة ماجستير قسم إدارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، سنة 2006.

30. موساوي مريم، بلخيري مبروكة، الولاء التنظيمي و أثره على أداء العاملين، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية بأدرار، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع عمل و تنظيم، بجامعة احمد دراية أدرار الجزائر، سنة 2017.
31. مقران كريمة، القيادة الإدارية للمرأة وانعكاساتها على المناخ التنظيمي داخل المؤسسة، دراسة ميدانية بمتوسطة حلّيمي رشيد، بسكرة، تخصص علم اجتماع عمل وتنظيم، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2019.

مراجع باللغة الأجنبية:

32. Rouleau- Carroll, L, Attributes and caractéristiques That contribute to successful Flemalle leadership in secondaire éducation Ordre No,3615852, Available from Poquets Dissertations and Thèses Global ,1525824701 , 2014, P20.

قائمة الملاحق

البطاقة الفنية للمدرسة

تسمية المدرسة: المدرسة الابتدائية بكار الشيخ بومدين ولد جلول.

عنوان المؤسسة: حي الشهيد بن عمارة جباري الباي.

البلدية: تارقة.

الدائرة: المالح.

الولاية: عين تموشنت.

سنة بناء المؤسسة: 30 جوان 1986.

سنة إفتاح المؤسسة: 01 سبتمبر 1888.

مساحة المؤسسة الاجمالية: 3217.50م.

مساحة المؤسسة المبنية: 617.50م.

المساحة السقفية: 103.32م.

عدد قاعات الدروس: 18 قاعة.

عدد الحجرات المستعملة: مكتب المديرية، مكتب نائب المديرية، مكتب المشرفين،

مكتب الحراس، قاعة الأساتذة، مطعم، وحجرة مستعملة لأغراض أخرى.

مديرة، نائبة، 02 مشرفين، 03 اداريين، 20 أستاذ، 04 حراس، 06 عمال

مطعم، 08 عمال النظافة.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص علم الاجتماع عمل وتنظيم

استمارة بحث حول موضوع:

القيادة النسوية و تأثيرها على أداء العاملين في المؤسسة التربوية

- دراسة مدانية الابتدائية بكار شيخ بومدين ولد جلول بثرارة _ ولاية عين تموشنت _.

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

يشرفنا أن نقدم لكم هذا الاستبيان الخاص لإنجاز مذكرة تخرج مستوى ماستر في علم الاجتماع عمل وتنظيم نرجو منكم ملئ هذه الاستمارة بالإجابة عن الأسئلة المطروحة لكي نجمع البيانات التي نفيدنا في دراستنا علما ان هذه البيانات سوف تستعمل لأغراض علمية وستكون في سرية تامة.

شكرا على مساعدتكم.

السنة الجامعية 2024/2023.

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1/ الجنس ذكر انثى
- 2/ السن من 20 _ 30 31-42 43 فما فوق
- 3/ المستوى التعليمي ثانوي جامعي دراسات عليا
- 4/ الخبرة المهنية من 1 إلى 5 من 6 إلى 11 12-17 18 فما فوق
- 5/ الحالة العائلية أعزب مطلق متزوج أرمل
- 6/ عقد العمل مؤقت دائم

المحور الثاني : (تأثير القيادة النسوية على أداء العاملين)

7/ هل وجود المرأة في مركز القيادي في العمل يزيد فيك ؟

- الرغبة في العمل
- النفور من العمل
- الابداع في العمل

8/ هل تقوم المرأة القادة بتوزيع الأدوار عليكم بشكل عادل ؟

- دائما
- أحيانا
- ابدا

9/ هل تتقبل أوامر قائدتك في العمل ؟

- دائما
- احيانا
- ابدا

10 هل تطلب من قائدتك المساعدة عند حدوث مشكلة ؟

- نعم
- لا

11/ هل تستطيع المرأة تحمل صعوبات المركز القيادي ؟

- نعم
- لا

12/ ما هو نوع الاتصال بينك و بين قائدتك في العمل ؟

- مباشر
- غير مباشر
- أخرى

المحور الثالث: (مساهمة المهارات والسمات الشخصية للقائدة في تحقيق أداء جيد للعاملين) 13/ ما هو

الطابع الذي يغلب على قائدتك في تسيير المؤسسة و نجاحها؟

- الطابع العاطفي
- الطابع القانوني

14/ هل يوجد سهولة في الاتصال مع قائدتك في العمل؟

- نعم
- لا

15/ هل تشجع المرأة القائدة العمل ؟

- الجماعي
- الفردي

16/ هل يؤثر عامل الجنس في القيادة على الأداء و المؤسسة ؟

-
- نعم
- لا

17/ في حالة الاجابة بنعم، ماذا تفضل ؟

- القيادة النسوية

- القيادة الذكورية

المحور الرابع: (نور نمط القيادة النسوية في فعالية أداء العاملين)

18/ هل تعتمد قائدتك على مبدأ تفويض السلطة ؟

- نعم

- لا

19/ في حالة الاجابة بنعم لمن تفويض السلطة ؟

- الرجال

- النساء

20/ هل تعتمد القائدة على أسلوب المشاورة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل؟

- نعم

- لا

21/ ما هو النمط القيادي الذي تعتمد المرأة القائدة ؟

- التسلطي

- الديمقراطي

- الفوضوي

22/ ماهي الطريقة التي تستعملها المرأة القائدة لرفع من أداءك العمل ؟

- طريقة التوجيه

- طريقة المراقبة

- الكل معا

23/ ماهي الإجراءات التي تطبقها القائدة عند حدوث مشاكل في العمل ؟

- الإنذار

- تطبيق القانون بصرامة
- التسامح
- مناقشة الوضع بهدوء

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة

الهدف من هذه الدراسة هو خلق رؤية عالمية لتحديد صورة القيادة النسائية من خلال دورها المهني، واطهار قدرة المرأة القائدة أنها وافقت بين الحياة الشخصية والحياة العملية، و محاولة التوسع في البحث العلمي من خلال الدراسات العلمية حول موضوع القيادة النسوية وعلاقتها بأداء العاملين، استنتجنا أن المرأة قوية لأنها فرضت نفسها في المنزل وفي العمل واكتسبت مكانة اجتماعية خاصة بها وباستطاعتها تحمل مسؤولية المركز القيادي أي أنها وافقت بين الحياة العملية و المنزلية، كما أن للمرأة القائدة أهمية ودور في إحداث التغيير والتأثير على سلوك الأفراد وتوجيههم نحو الأفضل وكسب ثقتهم وقلوبهم وهذا ما يزيد في الإنتاجية والابتكار.

أجريت هذه الدراسة الحالية على العاملين بالمؤسسة التربوية بكار الشيخ بومدين ولد جلول بشارقة ولاية عين تموشنت؛ تحديدا تم تطبيق الاستمارة على 30 عينة منهم الأساتذة والاداريين والعمال المهنيين. وبما أن المنهج الوصفي يهدف إلى جمع البيانات عن الظواهر والأشياء الموجودة وكذلك تقديم تلك البيانات لدراسة علمية فقد تم استخدامه أيضا للمساهمة في دراسة هذه الظاهرة ويتم ذلك من خلال تحديد الظروف والعلاقات بين الحقائق. واختتمت الدراسة بالنتائج التالية:

- القيادة النسوية تأثر على أداء العاملين.

- تساهم المهارات والسمات الشخصية للمرأة القائدة في تحقيق أداء جيد للعاملين.

- نمط القيادة النسوية له دور في فعالية أداء العاملين.

الكلمات المفتاحية: القيادة، القيادة النسوية، الأداء، أداء العاملين، المؤسسة، المؤسسة التربوية.

Summary of the Study:

This study aims to create a global vision to define the image of female leadership through their professional roles.

showcasing the ability of female leaders to balance personal and professional lives. It also seeks to expand scientific research on the topic of feminine leadership and its relationship to employee performance.

demonstrating that women are strong as they establish themselves both at home and at work, and gaining a special social status and the ability to take on leadership responsibilities.

The importance of female leaders lies in their role in bringing about change, influencing individuals' behavior, and guiding them towards better outcomes, which increases productivity and innovation.

The study was conducted on employees at the educational institution of Sheikh Boumediene in Ain Temouchent Province, specifically applying the questionnaire to a sample of 30 individuals including teachers, administrators, and professional workers. Since the descriptive approach aims to collect data on existing phenomena and objects, as well as to present that data for scientific study, it was also used to contribute to the study of this phenomenon.

This is done by identifying the conditions and relationships between facts .

The study concluded with the following results:

Feminine leadership affects employee performance.

The skills and personal traits of female leaders contribute to achieving good employee performance.

The feminine leadership style plays a role in the effectiveness of employee performance.

Keywords: Leadership , feminist leadership, performance, employee performance, educational institution.

